

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัญญา โพธิ์วัฒน์. (2548). ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้าง ทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). ข้อคิดเพื่อการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. [ม.ป.ป.]. เอกสารสำนักฝึกอบรมสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].
- งามนิตย์ ธาตุทอง. (2545). สถิติเพื่อการวิจัย. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2549). การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ชัยภูมิ.
- ชรีนา แก้วสีขาว. (2546). การทำงานเป็นทีมของครูไทยและครูต่างประเทศ: กรณีศึกษาโรงเรียน ขอนแก่นวิเทศศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และคณะ. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เดือนใจ แวงงาม. (2534). พลวัตของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- ทิสนา แคมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2535). การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรุสภาคลาดพร้าว.

- นิวรรธ โตเหมือน. (2549). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีทศน์ โชคไพบูลย์. (2548). พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประทีป แต่งเลียน, & พรณี กาญจนะวสิต. [ม.ป.ป.]. พัฒนาทีมงานในพฤติกรรมศาสตร์. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].
- ประทุมวดี หงส์ประชา. (2546). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาพร ศรีตระกูล. (2550). แบบฝึกและเอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา 217 720 ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประภาศรี อึ้งกุล. (2542). การสร้างทีมงาน. เอกสารโครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมายุครบ 6 รอบ. ภูเก็ต: สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- พิพัฒน์ สุดใจประภารัตน์. (2542). ประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการบริหารโครงการพัฒนาสถานีดารวจเพื่อประชาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสนุ ฟองศรี. (2550). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พรีน.
- พูนทรัพย์ คำวิชา. (2550). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พวงเพ็ญ หงษ์อุปถัมภ์ไชย. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานกลุ่มควบคุมคุณภาพของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ภิญโญ มนุณศิลป์. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รังสรรค์ โคมยา. (2546). ประสิทธิภาพองค์การตามกรอบแนวคิดของความเป็นเลิศด้านพฤติกรรม
 บริหารสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตการสาธารณสุข 6. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
 ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรม
 องค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เรียบ ศรีทอง. (2540). มนุษยสัมพันธ์ : มิติใหม่แห่งการสร้างสัมพันธ์อันยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- วรรณชนก จันทุม. (2545). สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์. ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- วันชัย ไชยสิทธิ์. (2543). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทใน
 อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วินัย คำสุวรรณ. (2551). การวิเคราะห์ตัวแปรคู่ในการวิจัยขั้นสูงทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:
 เอ็ม ไอ ที พรินติ้ง.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษยสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอชเอ็นกรุ๊ป.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
 ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม. (2521). ทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].

- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริวรรณ จันทรพิมล. (2540). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการแตกต่างกันในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิ ภิบาลแทน. (2541). วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของชาวเล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทักษิณ.
- สุนันทา เลहनันท์. (2540). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- โสภา พิมพ์ศิริ. (2546). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เสาวณี ศรีพุทธรัตน์. (2547). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549). กรุงเทพฯ: เศรษฐสภาลาดพร้าว.
- อิสระ บุญญะฤทธิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยาการองค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- Barnard, Chester I. (1971). *The Functions of An Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bennis, Warren G. (1959). Leadership Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority. *Administrative Science Quarterly*, 4(3), 259-301.

- Blake, R.R. & Mouton, J.S. (1964). **The Managerial Grid**. Houston, Tex.: Gulf.
- Carr. (1992). **Team power: Lessons from America's Top companies on Putting Team power to Work** Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Conley, S., Fauske, J. & Pounder, D.G. (2004). Teacher Work Team Effectiveness. **Educational Administration Quarterly**, 40(5), 663-703.
- Crow, G.M., & Pounder, D.G. (2000). Interdisciplinary teacher teams: Context, design, and Process. **Educational Administration Quarterly**, 36(2), 216 – 254.
- Davis, Keith. (1981). **Human Behavior at Work: Organizational Behavior**. New York: McGraw – Hill Book.
- Dubrin, Andrew J. (1998). **Leadership Research Finding Practice and Skills**. Houghton: Mifflin.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). **Behavior in Organization**. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Giffiths, Daniel E. (1956). **Human Relations in School Administration**. New York: Macmillan.
- Hackman, J.R. (1987). **The design of work team**. In J.W. Lorsch (Eds.) .pp315-342. **Handbook of Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J.R. & Oldham, G. (1980). **Work Redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hackman, D.D., Petzko, V.N., Valentine, J.W., Clark, D.C., Nori, J.R. & Lucas, S.E. (2002). Beyond interdisciplinary teaming: Findings and implications of the NASSP National Middle Level Study. **NASSP Bulletin**, 86(632), 33-47.
- Jon R. Katzenbach and Douglas K. Smith. (1993). **the Wisdom of Team: Creating the High-Performance Organization**. Boston: Harvard Business School Press.
- Jones, Leslie W. (1987). The Relationship of Teamwork Factors to Perceived Success of Interagency Collaboration. **The Collage of William. Dissertation Abstracts International**, 48(4), 909.
- Joyce Kingsley, Brengetto. (1995). Communication Competence and its Relationship to Job Performance [Abstract]. Doctoral Dissertation, California State University, In **Dissertation Abstracts International**. p. 420.
- Keith, D. & John W.N. (1985). **Teamwork. Human Behavior At Work: Organization Behavior**. 7th ed. Singapore: Singaporean Nation Printers (Pte).

- Leslie W. Jones. (1987). **The Relationship of Teamwork Factors to Perceived Success of Interagency Collaboration (Exceptional Children)**. Doctoral Dissertation, Educat.D., The College of William and Mary United States Virginia. Retrieved January 24, 2011, from Dissertations & Theses: Full Text. Abstract No. AAT 8715403.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Mick Woodcock. (1981). **Organization Development through Teambuilding: Planning a Cost Effective Strategy** Alder shot, England Gower Publishing. *u30 N?*
- Morphet, Edgar L. and others. (1967). **Educational Organizational and Administration: Concept, Practice and Issues**. 2th ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. *11-2*
Harvard
- J. Richard Hackam. (2002). **Leading Team: Setting the Stage for Great Performances**. Boston: Harvard Business School Press.
- Parker, Charles S. (1993). **Management Information Systems: Strategy and Action**. Singapore: Mc Graw Hill.
- Pearce, J.A. & Ravlin, E.C. (1987). The design and activation of self-regulating work group, **Human Relations**, 140(11), 751-782.
- Quible, Zane K. (1980). **The Administrative Office Management Function**. 2th ed. NJ.: Winthrop Publishers.
- Richard M. Steers. (1977). **Organization Effectiveness: A Behavior View**. Boston: Hall International.
- Rowan, B. (1990). Applying conceptions of teaching to organization reform. In R.F. Elmore & Associates (Eds.). **Restructuring Schools : The Next Generation of Educational Reform**, 31-58. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins. (2003). **Organization Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, Jr., J. R. (2005). **Management**. New York: Johnson Wiley & Son.
- Stedt, Ronald W. (1974). **Managing Career Education Programs**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Stogdill, Ralph M. (1974). **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press.

Sundstrom, E., De Meuse, K.P. & Futrell, D. (1990). Work team: Applications and effectiveness.

American Psychologist, 45(2), 120-133.

Woodcock, M. & Francis, D. (1994). **Teambuding Strategy**. Hampshire: Gower.

Zohar, D. (2000). A group-level of model of safety climate: Testing the effect of group climate on Micro accidents in manufacturing job. **Journal of Applied Psychology**, 85(4), 587-599.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายรังสรรค์ เกื่อนนาคี ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านไผ่
ที่ปรึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 25
2. รศ.ดร. กนกอร สมปราชญ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. อาจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดผลประเมินผล
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ผู้ให้สัมภาษณ์ (ชื่อ – สกุล)ตำแหน่ง.....
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. 2553 เวลา น.
สถานที่สัมภาษณ์
ผู้สัมภาษณ์ นางสาววลลดา โคตรนรินทร์

ประเด็นคำถาม : เกี่ยวกับผู้นำทีม

- 1. ผู้นำที่ท่านต้องการและยอมรับควรมีคุณลักษณะเป็นอย่างไร
.....
.....
.....
- 2. ผู้นำในโรงเรียนของท่านควรมีบทบาทและภาวะผู้นำที่เหมาะสมอย่างไร
.....
.....
.....

ประเด็นคำถาม : เกี่ยวกับสมาชิกทีม

- 3. สมาชิกทีมในโรงเรียนของท่านมีทักษะและความสามารถอย่างไร
.....
.....
.....
- 4. สมาชิกทีมในโรงเรียนของท่านมีลักษณะของการครองงานอย่างไร
.....
.....
.....

ประเด็นคำถาม : เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

5. ในการทำงานร่วมกันได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

6. ในการทำงานเป็นทีม มีวิธีการติดต่อสื่อสารอย่างไร

.....

.....

.....

7. ทีมงานของท่านมีการเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

8. ทีมงานของท่านมีวิธีการสนับสนุนและแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจต่อกันอย่างไร

.....

.....

.....

9. ทีมงานมีการให้ความร่วมมือและวิธีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

10. ทีมงานท่านมีวิธีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของสมาชิกทีมอย่างไร

.....

.....

.....

11. ทีมงานมีวิธีการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ อย่างไร

.....

.....

.....



12. ทีมงานท่านมีวิธีการตรวจสอบทบทวนผลงานอย่างไร

.....

.....

.....

13. ทีมงานในโรงเรียนมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างทีมอย่างไร

.....

.....

.....

ประเด็นคำถาม : เกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม

1. คุณลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของทีมงานของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. สมาชิกของทีมมีความพึงพอใจในด้านใดบ้าง อย่างไร

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู
2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน
จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน จำนวน 15 ข้อ

3. โปรดกรอกข้อมูลตามคำแนะนำในแต่ละตอนให้ครบทุกข้อ
4. คำตอบของท่านมีค่ายิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความตั้งใจและตรงตามความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

5. ข้อมูลใดที่ท่านระบุไว้ในแบบสอบถามนี้ จะถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางวัลลยา โคตรนรินทร์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: ให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย	() หญิง
---------	----------
2. อายุ

() น้อยกว่า 31 ปี	() 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี	() มากกว่า 50 ปี
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

() น้อยกว่า 10 ปี	() 10 – 20 ปี
() มากกว่า 20 ปี	
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี	() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี	
5. ตำแหน่งหน้าที่

() ผู้บริหาร	() ครู
---------------	---------
6. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านสังกัด

() ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา)
() ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)
() ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน)
() ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม

คำชี้แจง: ให้ท่านประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนว่ามีความคิดเห็นในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผู้นำทีมภายในโรงเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ มากน้อยอย่างไร						
1	ผู้นำทีมมีความขยัน อดทน และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้นำทีมเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้นำทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้นำทีมสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานกับสมาชิกในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้นำทีมเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
6	ผู้นำทีมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
7	ผู้นำทีมสามารถกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ					
8	ผู้นำทีมสามารถจัดบรรยากาศภายในทีมให้มีความอบอุ่น มีความเป็นมิตร					
9	ผู้นำทีมเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น					
10	ผู้นำทีมมีความสามารถในการใช้อำนาจนำสมาชิกให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
สมาชิกทีมภายในโรงเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ มากน้อยอย่างไร						
11	สมาชิกทีมมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จได้					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	สมาชิกทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
13	สมาชิกมีการฝึกกำลังโดยประสานความรู้ทักษะประสบการณ์เพื่อช่วยให้งานสำเร็จ					
14	สมาชิกทีมประสานเป้าประสงค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเพื่อช่วยให้งานสำเร็จ					
15	สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม					
16	สมาชิกทีมมีความขยัน รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
17	สมาชิกทีมมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
18	สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อทีม					
19	สมาชิกทีมสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม					
ทีมภายในโรงเรียนมีพฤติกรรมการทำงานดังต่อไปนี้ มากน้อยอย่างไร						
20	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีความชัดเจน สมาชิกเข้าใจได้ตรงกัน					
21	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีขอบเขตแน่นอน มีความเฉพาะเจาะจง					
22	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมเกิดขึ้นจากการเห็นพ้องต้องกันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทีม					
23	การติดต่อสื่อสารของทีมทำให้สมาชิกได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และตรงกัน					
24	วิธีการติดต่อสื่อสารของทีมสร้างเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรภายในทีม					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25	การติดต่อสื่อสารของทีมครอบคลุมทั่วถึงทั้งทีม สมาชิกรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง					
26	ทีมมีการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกร่วมกันของสมาชิก อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา					
27	ทีมมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อแสวงหา แนวทางการแก้ปัญหาของทีม					
28	ทีมให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นของ สมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน					
29	ทีมนำความคิดเห็นข้อตกลงและข้อเสนอแนะของ สมาชิกไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนางาน					
30	สมาชิกทีมมีความยินดีที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือ การสนับสนุนแก่สมาชิกอื่นๆ					
31	สมาชิกทีมมีความเชื่อถือและยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน					
32	สมาชิกทีมมีความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน					
33	สมาชิกทีมมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
34	สมาชิกทีมมีการอุทิศตนเพื่อให้การปฏิบัติงานของทีม ประสบความสำเร็จ					
35	ทีมมีการนำความขัดแย้งของสมาชิก ไปใช้ในทาง สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของทีม					
36	ทีมส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของทีมอย่างเต็มที่					
37	การดำเนินงานของทีมตรงตามแผนและแนวทางที่ กำหนดไว้					
38	การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ของทีม รวดเร็วทันต่อ สถานการณ์					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39	ทีมใช้เหตุผล ข้อมูลที่ถูกต้องในการพิจารณาตัดสินใจ					
40	ทีมมีแนวทางและวิธีดำเนินงานที่ใช้แก้ปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์					
41	ทีมมีการประเมินวิธีการทำงานและผลงานของทีมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ					
42	ทีมมีการแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานทันทีที่ตรวจพบปัญหาหรืออุปสรรค					
43	ทีมมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของ팀ในโอกาสต่อไป					
44	ทีมมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมอยู่เสมอ					
45	ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ					
46	ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาคูงาน การให้ศึกษาเอกสารความรู้					
47	สมาชิกทีมเข้าใจบทบาท หน้าที่ของของตนเองในการปฏิบัติงาน					
48	มีการประชุมระหว่างทีมในโรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือ และวางแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
49	ทีมมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันระหว่างทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ					
50	ทีมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน

คำชี้แจง: ให้ท่านประเมินประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนว่ามีความคิดเห็นในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลการปฏิบัติงาน						
1	ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
2	ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
3	ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและประหยัดค่าใช้จ่าย					
4	ผลงานของทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน					
5	ผลงานของทีมเกิดจากการร่วมกันแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิก					
6	ผลงานของทีมผ่านการประเมินคุณภาพจากสมาชิกในทีมหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
7	ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ					
ความพึงพอใจ						
8	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
9	สมาชิกทุกท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม					
10	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม					
11	สมาชิกทีมมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกันภายในทีม					

ข้อ	ประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
13	สมาชิกมีความพึงพอใจในตัวผู้นำและการบริหารจัดการของผู้นำ					
14	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในทีม					
15	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

คำชี้แจง: โปรดให้คะแนนผลการพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการพิจารณาความสอดคล้องซึ่งตัวเลขที่ปรากฏแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

+1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์การวิจัย

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม	ค่า IOC ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านผู้นำทีม					
1	ผู้นำทีมมีความขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	0	-1	1	0
2	ผู้นำทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3	ผู้นำทีมสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานกับสมาชิกในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
4	ผู้นำทีมเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	1	1	1	1
5	ผู้นำทีมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1
6	ผู้นำทีมสามารถควบคุมกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1
7	ผู้นำทีมสามารถจัดบรรยากาศภายในทีมให้มีความอบอุ่น ความเป็นมิตร	1	1	1	1
8	ผู้นำทีมเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น	1	1	1	1
9	ผู้นำทีมมีความสามารถในการใช้อำนาจนำสมาชิกให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	1	1	1	1



ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม	ค่า IOC ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านสมาชิกทีม					
10	สมาชิกทีมมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จได้	1	1	1	1
11	สมาชิกทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1
12	สมาชิกมีการฝึกกำลังโดยประสานความรู้ทักษะประสบการณ์	1	1	1	1
13	สมาชิกทีมประสานเป้าประสงค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเพื่อช่วยให้งานสำเร็จ	1	1	1	1
14	สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม	1	1	1	1
15	สมาชิกทีมมีความขยัน รับผิดชอบ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	0	1	1	0.67
16	สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อทีม	1	1	1	1
17	สมาชิกทีมสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม	1	1	1	1
กระบวนการของทีม					
18	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีความชัดเจนสมาชิกเข้าใจได้ตรงกัน	1	1	1	1
19	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีขอบเขตแน่นอน มีความเฉพาะเจาะจง	1	1	1	1
20	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมเกิดขึ้นจากการเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทีม	1	1	1	1
21	การติดต่อสื่อสารของทีมทำให้สมาชิกได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และตรงกัน	1	1	1	1

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีม	ค่า IOC ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
22	วิธีการติดต่อสื่อสารของทีมสร้างเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรภายในทีม	1	1	1	1
23	การติดต่อสื่อสารของทีมครอบคลุมทั่วถึงทั้งทีมสมาชิก รับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง	1	1	1	1
24	ทีมมีการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกของสมาชิกอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	1	1	1	1
25	ทีมมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาของทีม	1	1	1	1
26	ทีมให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก อย่างเท่าเทียมกัน	1	0	1	0.67
27	ทีมนำความคิดเห็นข้อตกลงและข้อเสนอแนะของสมาชิก ไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนางาน	1	1	1	1
28	สมาชิกทีมมีความยินดีที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือการสนับสนุนแก่สมาชิกอื่นๆ	1	1	1	1
29	สมาชิกทีมมีความเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน	1	1	1	1
30	สมาชิกทีมมีความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน	1	1	1	1
31	สมาชิกทีมมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
32	ทีมมีการอุทิศตนเพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1
33	ทีมมีการนำความขัดแย้งของสมาชิก ไปใช้ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีม	1	1	1	1
34	ทีมส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของทีมอย่างเต็มที่	1	0	1	0.67
35	การดำเนินงานของทีมตรงตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้	1	1	1	1
36	การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ของทีม รวดเร็วทันต่อสถานการณ์	1	1	1	1

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม	ค่า IOC ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC เฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
37	ทีมใช้เหตุผล ข้อมูลที่ถูกต้องในการพิจารณาตัดสินใจ	1	1	1	1
38	ทีมมีแนวทางและวิธีดำเนินงานที่ใช้แก้ปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์	1	1	1	1
39	ทีมมีการประเมินวิธีการทำงานและผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ	1	1	1	1
40	ทีมมีการแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานทันทีที่ตรวจพบปัญหาหรืออุปสรรค	1	1	1	1
41	ทีมมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานของทีมในโอกาสต่อไป	1	1	1	1
42	ทีมมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมอยู่เสมอ	1	1	1	1
43	ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพประสบการณ์ทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ	1	1	1	1
44	ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้ศึกษาเอกสารความรู้	1	1	1	1
45	ทีมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนรับรู้และเข้าใจบทบาท หน้าที่ของทีมงานของตนเอง	1	1	1	1
46	มีการประชุมระหว่างทีมในโรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
47	ทีมมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันระหว่างทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทำงานประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1
48	ทีมต่างๆ ภายในโรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน	1	1	1	1
รวม		0.96			

ข้อที่	ประสิทธิผลของทีม	ค่า IOC			ค่า IOCเฉลี่ย
		+1	0	-1	
ผลการปฏิบัติงาน					
1	ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	1	1	1	1
2	ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	1	1	1	1
3	ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและค่าใช้จ่าย	1	1	1	1
4	ผลงานของทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน	1	1	1	1
5	ผลงานของทีมเกิดจากการร่วมกันแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิก	1	1	1	1
6	ผลงานของทีมผ่านการประเมินคุณภาพจากสมาชิกในทีมหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	0	1	0.67
7	ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	1	1	1	1
ความพึงพอใจ					
8	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
9	สมาชิกทุกท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม	1	1	1	1
10	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1
11	ความสัมพันธ์ภายในทีมสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกทุกคน	1	1	1	1
12	สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
13	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อผู้นำและการบริหารจัดการของผู้นำ	1	1	1	1
14	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในทีม	1	1	1	1
15	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมต่อการทำงาน	1	1	1	1
รวม		0.98			

	SUM_A	SUM_B	SUM_C	SUM_D	SUM_E	SUM_F	SUM_G	SUM_H	SUM_I	SUM_J	SUM_K	SUM_L	SUM_M	SUM_Y1	SUM_Y2	SUM_Y
Sum of Squares and Cross-products Covariance N	57.358	81.622	120.663	84.164	68.298	67.024	67.698	72.708	69.591	76.377	59.983	74.561	84.700	90.613	64.670	75.263
	.198	.281	.416	.290	.236	.231	.233	.251	.240	.263	.207	.257	.292	.312	.223	.260
	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUM_D Pearson Correlation	.702(**)	.782(**)	.769(**)	1	.676(**)	.556(**)	.580(**)	.641(**)	.602(**)	.659(**)	.539(**)	.602(**)	.664(**)	.689(**)	.632(**)	.733(**)
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sum of Squares and Cross-products Covariance N	56.202	75.303	84.164	99.232	66.780	58.264	56.290	59.980	59.038	68.726	53.174	62.567	75.772	83.366	58.233	69.079
	.194	.260	.290	.342	.230	.201	.194	.207	.204	.237	.183	.216	.261	.287	.201	.238
	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUM_E Pearson Correlation	.639(**)	.638(**)	.627(**)	.676(**)	1	.766(**)	.597(**)	.612(**)	.594(**)	.580(**)	.506(**)	.599(**)	.599(**)	.616(**)	.550(**)	.647(**)
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sum of Squares and Cross-products Covariance	50.917	61.147	68.298	66.780	98.214	79.943	57.558	56.950	58.016	60.198	49.628	61.958	67.968	74.129	50.461	60.588
	.176	.211	.236	.230	.339	.276	.198	.196	.200	.208	.171	.214	.234	.256	.174	.208

	SUM_A	SUM_B	SUM_C	SUM_D	SUM_E	SUM_F	SUM_G	SUM_H	SUM_I	SUM_J	SUM_K	SUM_L	SUM_M	SUM_Y1	SUM_Y2	SUM_Y
N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUM_K Pearson Correlation	.584(**)	.559(**)	.551(**)	.539(**)	.506(**)	.520(**)	.584(**)	.620(**)	.607(**)	.671(**)	1	.790(**)	.679(**)	.636(**)	.669(**)	.724(**)
n Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
Sum of Squares and Cross-products Covariance	46.441	53.547	59.983	53.174	49.628	54.195	56.276	57.635	59.255	69.535	98.060	81.662	77.014	76.539	61.264	67.777
N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUM_L Pearson Correlation	.676(**)	.655(**)	.651(**)	.602(**)	.599(**)	.549(**)	.652(**)	.733(**)	.669(**)	.691(**)	.790(**)	1	.841(**)	.721(**)	.783(**)	.830(**)
n Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
Sum of Squares and Cross-products Covariance	56.638	66.085	74.561	62.567	61.958	60.326	66.244	71.821	68.766	75.442	81.662	108.839	100.487	91.330	75.516	81.916
N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUM_M Pearson Correlation	.723(**)	.656(**)	.674(**)	.664(**)	.599(**)	.557(**)	.611(**)	.710(**)	.653(**)	.658(**)	.679(**)	.841(**)	1	.780(**)	.728(**)	.842(**)
n Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000

	SUM_A	SUM_B	SUM_C	SUM_D	SUM_E	SUM_F	SUM_G	SUM_H	SUM_I	SUM_J	SUM_K	SUM_L	SUM_M	SUM_Y1	SUM_Y2	SUM_Y
Sum of Squares and Cross-products Covariance N	66.490	72.641	84.700	75.772	67.968	67.085	68.077	76.280	73.683	78.796	77.014	100.487	131.043	108.544	77.137	91.131
SUM_Y 1																
Pearson Correlation	.708(**)	.662(**)	.679(**)	.689(**)	.616(**)	.575(**)	.579(**)	.705(**)	.634(**)	.650(**)	.636(**)	.721(**)	.780(**)	1	.631(**)	.916(**)
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
Sum of Squares and Cross-products Covariance N	69.119	77.795	90.613	83.366	74.129	73.593	68.437	80.480	75.893	82.640	76.539	91.330	108.544	147.596	70.862	105.179
SUM_Y 2																
Pearson Correlation	.667(**)	.673(**)	.636(**)	.632(**)	.550(**)	.569(**)	.608(**)	.643(**)	.625(**)	.697(**)	.669(**)	.783(**)	.728(**)	.631(**)	1	.885(**)
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
Sum of Squares and Cross-products Covariance	49.573	60.195	64.670	58.233	50.461	55.438	54.791	55.862	56.994	67.488	61.264	75.516	77.137	70.862	85.561	77.404
SUM_Y																
Pearson Correlation	.171	.208	.223	.201	.174	.191	.189	.193	.197	.233	.211	.260	.266	.244	.295	.267

	SUM_A	SUM_B	SUM_C	SUM_D	SUM_E	SUM_F	SUM_G	SUM_H	SUM_I	SUM_J	SUM_K	SUM_L	SUM_M	SUM_Y1	SUM_Y2	SUM_Y
N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291
Pearson Correlation	.766(**)	.740(**)	.725(**)	.733(**)	.647(**)	.628(**)	.650(**)	.748(**)	.700(**)	.747(**)	.724(**)	.830(**)	.842(**)	.916(**)	.885(**)	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
Sum of Squares and Cross-products Covariance	58.194	67.696	75.263	69.079	60.588	62.520	59.846	66.442	65.164	73.924	67.777	81.916	91.131	105.179	77.404	89.413
N	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291	291

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาววัลลยา โคตรนรินทร์ เกิดวันที่ 17 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2515 ที่อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี สมรสกับนายอภิสิทธิ์ โคตรนรินทร์ มีบุตรธิดา 2 คน คือ เด็กชายณัฐปคัลภ์ โคตรนรินทร์ และเด็กหญิงศศิวรรณ โคตรนรินทร์

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2534 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร จังหวัดอุดรธานี
- พ.ศ. 2539 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์
- พ.ศ. 2552 เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2540 รับราชการครู โรงเรียนสุรรณคูหาพิทยาสรรค์ จังหวัดหนองบัวลำภู
- พ.ศ. 2543 อาจารย์ 1 โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม จังหวัดขอนแก่น
- พ.ศ. 2548 อาจารย์ 2 โรงเรียนภูเวียงวิทยาคม จังหวัดขอนแก่น
จนถึงปัจจุบัน

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 189 หมู่ที่ 1 บ้านนาก้านเหลื่อง ตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

40150, E-mail : wal_chai@hotmail.com

