

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารในยุคใหม่ คือการแสวงหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้องค์กร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกิดความเจริญก้าวหน้า โดยมีพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรภรณ์ เย็นมนัส, 2558, หน้า 1) ดังนั้น สังคมไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศชาติให้มีศักยภาพและมีความเจริญก้าวหน้าอย่าง มั่นคงและยั่งยืนทัดเทียมนานาชาติได้นั้น มนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะต้องได้รับการ พัฒนาเป็นลำดับแรก โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์หลักในการ พัฒนาประเทศ (จารุวรรณ สะอาดละออ, 2556, หน้า 1) พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีการทำงานให้ เป็นไปในแนวเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่าง มีความสุข สามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการ ทำงานร่วมกันของคนหมู่มาก คือการทำงานเป็นทีม (ประคอง สุคนธ์จิตต์, 2551, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถาบันการศึกษาโดยตรง ในงาน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหาร งานทั่วไป ซึ่งกระบวนการบริหารงานทั้ง 4 ด้านนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาท สำคัญในการพัฒนา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน การบริหารสถานศึกษา ให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดสูงสุด ในการเพิ่มขีดความสามารถในการ

บริหารงาน แก่สถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคเทคโนโลยีที่เปิดกว้างทางข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเอง หรือการเป็นผู้นำคนเดียว มาเป็นการทำงานเป็นทีมร่วมกัน กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 2)

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กำหนดให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สูงที่สุด มีความรู้และมีทักษะที่แข็งแกร่งเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญให้นักเรียนได้เรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไปและเพื่อการดำรงชีวิตในอนาคตของนักเรียน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน มีการเร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในสถานศึกษา มีการปรับปรุงระบบงานใหม่ของสถานศึกษาให้เป็นแบบร่วมคิด ร่วมทำ มีการทำงานเป็นทีม และมีการประสานงานกันที่เปิดเผย โดยสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา สถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษากับองค์กรวิชาชีพ สถานศึกษากับกลุ่มบุคคล สถานศึกษากับองค์กรเอกชน สถานศึกษากับองค์กรชุมชนและสถานศึกษากับองค์กรสังคมอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 3)

การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ด้วยเหตุผลที่ว่าการทำงานบางอย่าง เราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคล หลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด และบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากมีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิดทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง และจिरชา ใจเปี่ยม, 2552, หน้า 57)

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษานั้นเป็นการร่วมปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยบุคลากรที่มาร่วมปฏิบัติงานจะต้องมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ

ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการมอบหมายงานและแบ่งงานกันทำตามหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนตามความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นๆ มีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการทำงานเป็นทีมที่มีรูปแบบหรือแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติ ในลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการส่งเสริมให้บุคคลทุกคนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรัก มีความสามัคคีกัน และมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานให้สำเร็จ (Spector, 2006, p. 310) การทำงานเป็นทีมนับว่ามีคุณค่าต่อองค์การในหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเกิดจากการประสานความสัมพันธ์ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนการรับรู้ในความเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างสรรคพัฒนาและยกระดับผลงานขององค์การ (ภิญโญ มนุศิลา, 2551, หน้า 4)

ปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ที่การทำงานเป็นทีมของครูปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายโดยคำสั่งของโรงเรียนส่วนใหญ่แล้วจะละเลยในเรื่องการประชุมในกลุ่มย่อยของแต่ละฝ่ายของตนเอง ไม่มีการชี้แจงรายละเอียด ทำให้เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ต้องสอบถามผู้รู้หรือหัวหน้างานในฝ่ายนั้นๆ ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัว (อรุณวดี รื่นรมย์, 2553, หน้า 4) จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาใด มีการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (มัลลิกา วิชชุกรังสรรค์, 2553, หน้า 3) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ประกอบด้วย 212 โรงเรียน ซึ่งมีการติดต่อประสานงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือระหว่างกลุ่มโรงเรียน เช่น กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งทักษะทางวิชาการ กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มโรงเรียน กิจกรรมแข่งขันกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติ กลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริงๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ที่ได้รับ

แต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาท หรือไม่ได้ทำงาน ทำให้งานไม่มีคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา (จารุวรรณ สะอาดละออ, 2556, หน้า 3)

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษา ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป (วันเพ็ญ นันทะศรี, 2555, หน้า 152)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งจะเป็นแนวทางการตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม แนวทางในการตัดสินใจ การวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีอะไรบ้าง
2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งจะเป็นแนวทางการตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1.1 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 1.1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
 - 1.1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
 - 1.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
 - 1.1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- 1.2 องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ความท้าทายของเป้าหมาย
 - 1.2.2 ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย
 - 1.2.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
 - 1.2.4 การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน
- 1.3 องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย
 - 1.3.1 ผู้ส่งสาร
 - 1.3.2 ช่่าวสาร
 - 1.3.3 ช่องทางการสื่อสาร
 - 1.3.4 ผู้รับสาร
 - 1.3.5 ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร
- 1.4 องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย
 - 1.4.1 ความซื่อสัตย์
 - 1.4.2 ความรู้ความสามารถ
 - 1.4.3 ความเปิดเผยความจริงใจ
 - 1.4.4 ความเมตตากรุณา
- 1.5 องค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย
 - 1.5.1 ความสามารถในการสื่อสาร
 - 1.5.2 ความสามารถในการจูงใจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 212 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,218 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, กลุ่มนโยบายและแผน, 2559)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 ใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ซึ่งมีจำนวน 25 พารามิเตอร์ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 500 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage random sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework) โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของช่อฉัตร บุญเฉลิม (2552); ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555); สนิทล สินดี (2555); จารุวรรณ สะอาดละออ (2556); หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557); ปราณี ธรรมนิยม (2558); ไพวัล ไชยทองศรี (2558); วรรัตน์ เทพมะที (2558); สุทธิรัตน์ นาคราช (2558); Woodcock & Francis (1994)

กลุ่มที่ 2) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของสุรภา เพิ่มพูล (2552); วันเพ็ญ ทองดอนน้อย (2553); กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556); ชลธิชา วิชาสิงห์ (2556); ชลายุทธ์ วิเศษภาค (2556); พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556); ปราณอม จันทิมา (2557); พิชญานา ไชย (2558); ไพวัล ไชยทองศรี (2558); Cohen & Uphoff (1980)

กลุ่มที่ 3) องค์ประกอบของการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ ทศพล พาสุนันท์ (2551); ธนิตา สมบูรณ์ (2553); พิมพัสภัส ถ้วยอิม (2553); ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร (2554); สมหทัย ภูพะเนียด (2554); พรรณภา ส่งแสงแก้ว (2556);

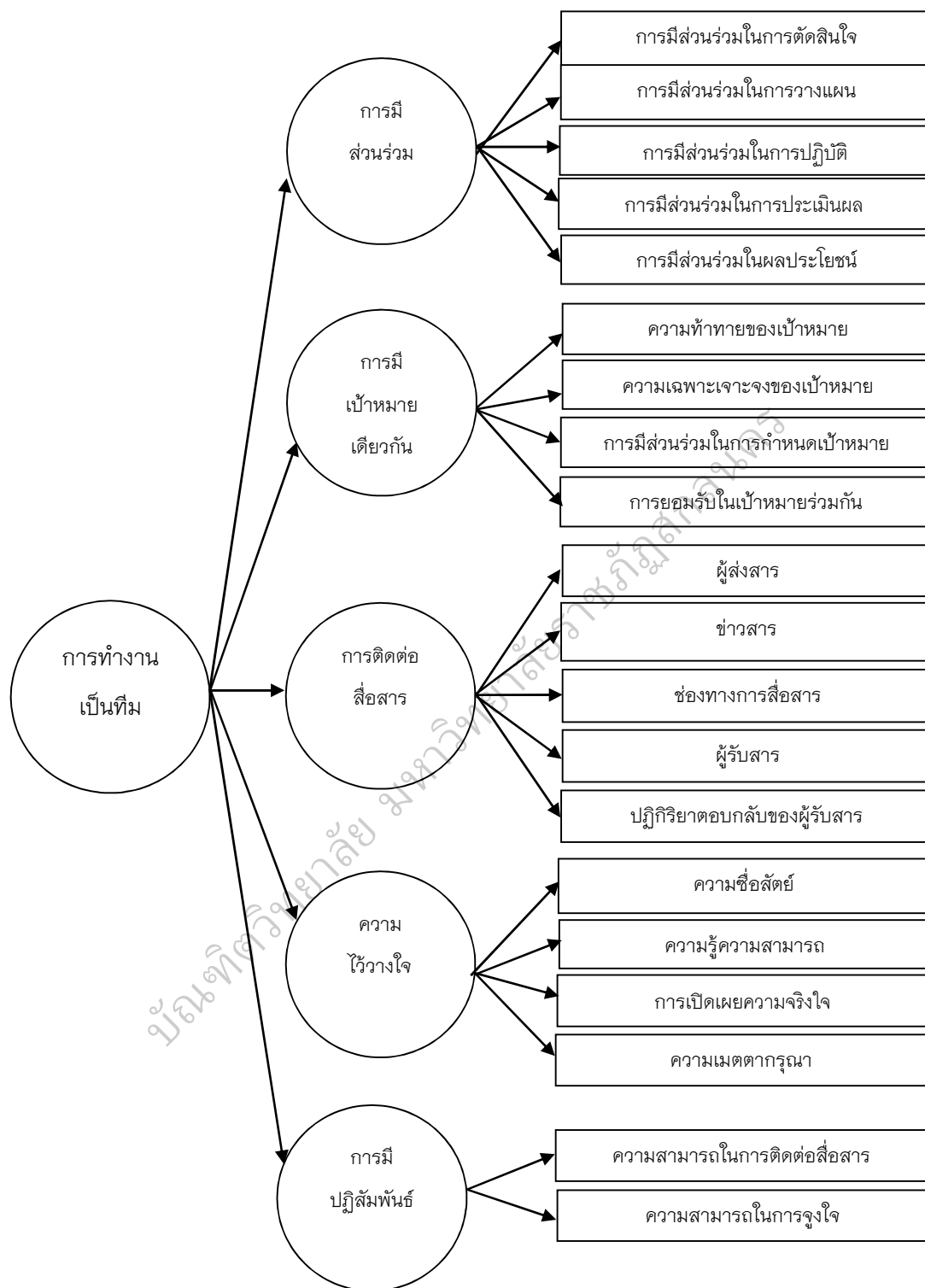
นาฏศิลป์ คชประเสริฐ (2557); ชีระนันท์ ยุทธนาการ (2558); ไพวัล ไชยทองศรี (2558); Locke และ Latham (1990)

กลุ่มที่ 4) องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ เพ็ญนภา วัฒนเจษฎากุล (2551); จุฬวดี ศรีโยธิตี (2553); เบญจพร ยิฐธรรม (2553); เจริญพร อัจสังข์ (2554); ชลาพร พันโท (2554); ณัฐวดี โกวิททางกูร (2555); ประนอม สุขสวัสดิ์ (2556); สิรินทร์ ณ วาโย (2557); กัลยา นาวา (2558); David K. Berlo (1960)

กลุ่มที่ 5) องค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553); ลินดา หลวงมาลัย (2554); ศิริชัย ศรีประทุมวงศ์ (2554); กรรณิกา ทองศรี (2555); กรรรา เกิดจันทร์ (2555); วรารัตน์ นิยมไทย (2555); วิภาวี เหมาะางาม (2555); ปัทมนันท์ พลเดช (2556); ศิเรมอร พิศาลเดช (2556); Hoy & Miskel (2008)

กลุ่มที่ 6) องค์ประกอบของการมีปฏิสัมพันธ์ ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ Sperry (2002); Rechard et al (2004); Wiemann and Backlund (2006); Pandey et al. (2007); Spitzmuller et al (2008)

จากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 20 องค์ประกอบ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ ซึ่งให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาคือศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้
2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ความไว้วางใจ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์
3. ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ ซึ่งให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของการทำงานเป็นทีม โดยที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 3.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 3.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลร่วมคิด ค้นหา และตัดสินใจ หรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ
 - 3.1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ โดยตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้เหตุผล
 - 3.1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมดำเนินโครงการ ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงาน

3.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว โดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.1.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

3.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยองค์กรหรือบุคคลเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.2.1 ความท้าทายของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3.2.2 ความเฉพะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายมีความชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้ว่าจะต้องทำอะไรหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

3.2.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ

3.2.4 การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรอง อย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ และยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน

3.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงระหว่างบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่างๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.3.1 ผู้ส่งสาร หมายถึง ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสาร หรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษากิริยาท่าทาง ไปยังผู้รับข่าวสาร

3.3.2 ข่าวสาร หมายถึง เรื่องราว ความรู้ ความคิด เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์รูปแบบต่างๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ

3.3.3 ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางที่ใช้นำข่าวสารจากผู้ส่งสารหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษากิริยาท่าทาง ภาษาเขียน

3.3.4 ผู้รับสาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสาร โดยทำความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมาและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร

3.3.5 ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมา ว่ามีความเข้าใจ ต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ ซึ่งปฏิกิริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

3.4 ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกัน ด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูด โดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.4.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความจริงใจ ยึดมั่นคุณธรรม ไว้วางใจในผู้นำ และความถูกต้อง

3.4.2 ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน

3.4.3 การเปิดเผยความจริงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลของตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ

3.4.4 ความเมตตากรุณา หมายถึง ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

3.5 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน

เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.5.1 ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข่าวสารระหว่างบุคคล หรือ กลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

3.5.2 ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ในระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล และอำเภอบุ่งคล้า

5. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ช่วย ครู ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2559

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์ชี้วัดว่าตัวแปรต่างๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรชี้วัดองค์ประกอบนั้น โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)