ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุดารัตน์ ศรีโยหะ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ

(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ

(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตา ในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ และข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติม และเป็นประโยชน์อย่างมากจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ดาน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุดารัตน์ ศรีโยหะ

ชื่อเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ผู้วิจัย สุดารัตน์ ศรีโยหะ

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

ปริญญา ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกด้านสภาพที่เป็นจริงของการทำงานเป็นทีมของครู ระหว่าง 0.25–0.94 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.29 ถึง 0.91 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{modified.}$

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่เป็นจริงของการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวม ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.150 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.177) ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.154) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.144) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.142) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.111) ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม และ 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมของครู

TITLE Needs Assessment of Teamwork Development of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

AUTHOR Sudarat Sriyoha

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang

Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa

DEGREE M.Ed. (Educational Administration and Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the needs of teamwork development among teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The study was divided into two phases, consisting of Phase 1: identifying the components of teachers' teamwork. Phase 2: assessing the needs of teamwork development among teachers. The samples consisted of 345 participants, including administrators and teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The samples were obtained using multi–stage random sampling. The tool used in the study was a 5–level rating scale questionnaire, which the part of actual condition of teacher teamwork indicated content validity index ranged between 0.60–1.00., discrimination power index fanged between 0.25–0.94 and reliability index was at 0.97, whereas the desirable condition of teachers' teamwork indicated content validity index ranged between 0.29–0.91 and reliability index was at 0.98. Phase 3: studying guidelines for developing teamwork among teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom using the interview of five experts. Statistics used in analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index.

The research revealed that,

1) Teacher teamwork comprised five components, namely 1) participation, 2) open communication, 3) interaction, 4) shared goals, and 5) mutual trust. Those five components were appropriated at high level.

2. The actual condition of teacher teamwork, in overall, was at high level, while the desirable condition of teachers teamwork, in overall, was at was at the highest level.

3. The needs of teamwork development among teachers, in overall, showed the $PNI_{modified}$ = 0.150, and could be prioritized as: 1) participation ($PNI_{modified}$ = 0.177, 2) open communication ($PNI_{modified}$ = 0.154), 3) interaction ($PNI_{modified}$ = 0.144), 4) shared goals ($PNI_{modified}$ = 0.142) and 5) mutual trust ($PNI_{modified}$ = 0.111).

4. The guidelines for developing teamwork among teachers composed of two aspects, namely 1) participation and 2) open communication.

Keywords: Needs, Teamwork, Teacher Teamwork

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
	แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	14
	ความหมายของการทำงานเป็นทีม	14
	ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู	15
	ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	16
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม	17
	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู	21
	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	71
	ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	71
	จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	74
	ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น	75
	ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	76
	การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	78
	แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	83
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	88
	งานวิจัยในประเทศ	88
	งานวิจัยต่างประเทศ	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	93
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	93
	ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	96
	ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	104
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
	ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
	ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานของครูในโรงเรียน.....	134
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	141
	สรุปผล	141
	อภิปรายผล	143
	ข้อเสนอแนะ	148
	บรรณานุกรม	151
	ภาคผนวก	167
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	169
	ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	187
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	193
	ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ.....	213
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	225

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู 24
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม 30
3 องค์ประกอบย่อย นิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม 35
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารแบบเปิดเผย 42
5 องค์ประกอบย่อย นิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ของการสื่อสารแบบเปิดเผย ... 48
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีปฏิสัมพันธ์ 52
7 องค์ประกอบย่อย นิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีปฏิสัมพันธ์ 55
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีเป้าหมายร่วมกัน 59
9 องค์ประกอบย่อย นิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีเป้าหมายร่วมกัน 64
10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 68
11 องค์ประกอบย่อย นิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน . 71
12 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 98
11 แผนการดำเนินการวิจัย 108
12 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู 112
13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 116
14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน 117
15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวม 124
16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การมีส่วนร่วม 125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การสื่อสารแบบเปิดเผย 127
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การมีปฏิสัมพันธ์ 129
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การมีเป้าหมายเดียวกัน 130
20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 132
21 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ต้องการหาแนวทางพัฒนา . 133
22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การมีส่วนร่วม 134
23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การสื่อสารแบบเปิดเผย 137
24 แบบสรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 208

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

25 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม 211
26 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม 214

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 7
2 ระยะการดำเนินการวิจัย 107

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึงการปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ภายใต้กรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศในระยะสั้น จึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นกลไกการขับเคลื่อนประเทศในระยะเริ่มต้นเพื่อกำกับการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ต่อไปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ

การทำงานเป็นทีมนั้นช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับ

การทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559, หน้า 22)

ปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ที่การทำงานของครูที่ได้รับมอบหมายโดยคำสั่งของโรงเรียนส่วนใหญ่แล้วจะละเลยในเรื่องของการประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละฝ่ายไม่มีการชี้แจงรายละเอียดทำให้เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองต้องสอบถามผู้รู้หรือหัวหน้างานในฝ่ายนั้น ๆ ทำให้งานเกิดความล่าช้า (อรุณวดี รื่นรมย์, 2553, หน้า 4) การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ดึงความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน ผลการปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย (สุทธิรัตน์ นาคราช, 2558, หน้า 66) จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาใดที่มีการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต, 2553, หน้า 3)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 51 โรงเรียน มีการติดต่อประสานงานหรือทำกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ดังนั้น การทำงานหรือกิจกรรมของแต่ละโรงเรียนจึงมีความแตกต่างกันไป ปัญหาที่พบคือการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมไม่เป็นไปตามกำหนด ไม่สามารถขอความร่วมมือจากบุคลากรผู้ร่วมงานบางคนได้ เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ไม่มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างตรงไปตรงมา ขาดการประสานงานและปรึกษาหารือกัน ไม่มีความร่วมมือในการทำงาน อีกทั้งยังขาดการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องหรือการดำเนินงานบางโครงการบางกิจกรรมหรือทุกโครงการจัดออกมาไม่ดีเท่าที่ควรหรือไม่ทันตามเวลาที่กำหนด และไม่บรรลุเป้าหมายอย่างที่ควรจะเป็น จากการที่บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ทั้งยังสร้างความขัดแย้งตามมา ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือโครงการโดยเฉพาะในวันหยุดจะได้รับความร่วมมือน้อยมาก บุคลากรส่วนใหญ่จะทุ่มเทเวลาให้กับ

งานส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ขาดการประสานงานและการกระจายอำนาจ ขาดความร่วมมืออย่างจริงจัง โรงเรียนจึงไม่สามารถพัฒนาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้

จากปัญหาและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) และเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นอย่างไร
3. แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สามารถนำแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากำหนดเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สามารถนำผลการวิจัยและแนวทางการพัฒนาไปใช้ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารและครูในสังกัดได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งเลือกมาโดยเจาะจง โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1.2 ครูผู้สอน มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย

1.2.1 การมีส่วนร่วม

1.2.2 การสื่อสารแบบเปิดเผย

1.2.3 การมีปฏิสัมพันธ์

1.2.4 การมีเป้าหมายเดียวกัน

1.2.5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน และครู จำนวน 1,938 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 2,057 คน (สพม. นครพนม, 2566, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำนวน 324 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) แต่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครู จำนวน 314 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 345 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินการ

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.5 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

2. การสื่อสารแบบเปิดเผย ประกอบด้วย

2.1 การทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน

2.2 การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย

2.3 การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

3. การมีปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย

3.1 ความเอื้อเฟื้อ

3.2 ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. การมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

4.2 ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย

4.3 ความท้าทายและเป็นไปได้ของปัญหา

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

5.1 ความสามารถ

5.2 ความซื่อสัตย์

5.3 ความเปิดเผย

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประกอบด้วย

3.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.1.2 ครูผู้สอน มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

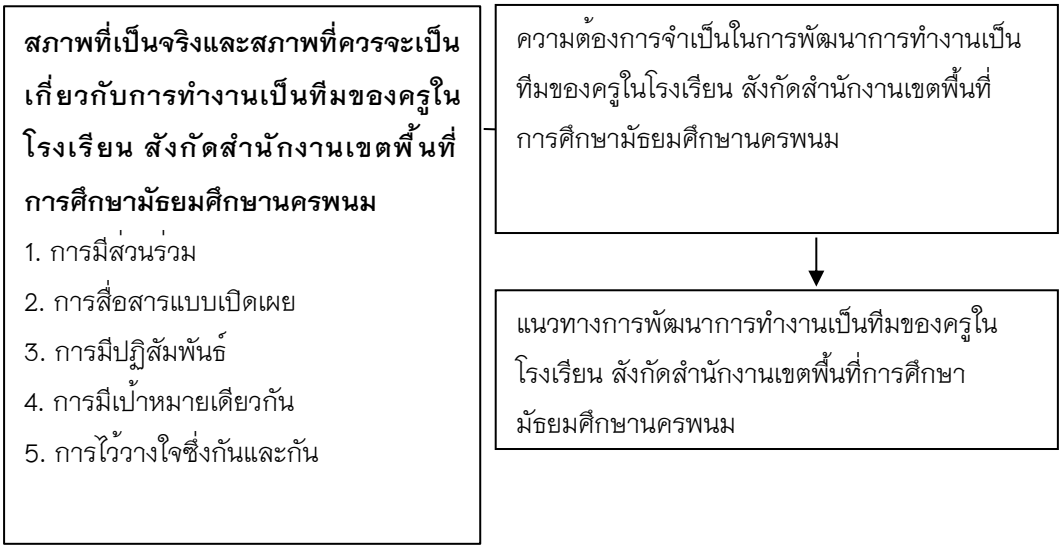
3.1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้ศึกษาแนวคิดของ ไพวัล ไชยทองศรี (2558); สุทธิรัตน์ นาคราช (2558); ลำเทียน เผ้าอาจ (2559); สิริชัย นนทะศรี (2559); นัฐธิดา วงษ์ราต (2560); อริศษรา อุ่มสิน (2560); อมรรัตน์ สิงโต (2560);ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563); Parker (1994); McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558) พบว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันและ 5) การไว้วาง ใจซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลได้ร่วมกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่สมาชิกในกลุ่มและช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยการสนับสนุน สามัคคี เอาใจใส่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน รับผลประโยชน์และการประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกในการคิดวิเคราะห์และจัดความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการใช้เหตุผล การให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ปรึกษาหารือและกำหนดทางเลือกที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยลดความขัดแย้งและตัดสินใจร่วมกันอย่างรอบคอบ

2.1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามขั้นตอนการดำเนินงานที่วางไว้ร่วมกัน

2.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล และจัดทำรายงานข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

2.1.5 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการทำงานโดยยึดการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน รวมทั้งแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน

2.2 การสื่อสารแบบเปิดเผย หมายถึง การส่งและการรับสารระหว่างสมาชิกในทีมงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา มีความชัดเจนในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับตลอดจนปัญหาในการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้สมาชิกในทีมสามารถโต้ตอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากความแคลงใจ ประกอบด้วย

2.2.1 การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน หมายถึง การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสารโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน

2.2.2 การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย หมายถึง การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซงและมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร

2.2.3 การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ เรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรงและสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง

2.3 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกระหว่างบุคคลในลักษณะของความจริงใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้ ประกอบด้วย

2.3.1 ความเอื้อเฟื้อ หมายถึง การมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลโดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ และเป็นการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

2.3.2 ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรหรือการที่บุคคลหนึ่งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางของการทำงานที่ชัดเจนโดยสมาชิกทีมงานทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง ตรงกันและ

ทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.4.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ โดยการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2.4.2 ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดทิศทางและสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

2.4.3 ความท้าทายและเป็นไปได้ของเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นมีความยากและความท้าทายที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

2.5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อทีม ให้ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของกันและกัน มีความรักความสามัคคีกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมด้วยความจริงใจโดยปราศจากการบีบบังคับ ประกอบด้วย

2.5.1 ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่

2.5.2 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกถึงความจริงใจและถือความสัตย์ มีคุณธรรมยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้

2.5.3 ความเปิดเผย หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลที่มีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความจริงด้วยความจริงใจ

3. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง ประกอบด้วย

3.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สภาพหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่จริงในปัจจุบันเป็นสภาพการทำงานเป็นทีมที่ปรากฏให้เห็นในช่วงเวลานั้น โดยผู้ให้

ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สภาพที่เป็นจริงนี้วัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูคาดการณ์และอยากจะให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สภาพที่ควรจะเป็นวัดได้จากแบบสอบถามความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน หมายถึง วิธีการหรือรูปแบบของกิจกรรมที่จะเพิ่มความสามารถหรือศักยภาพในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวมมาร่างแนวทางพัฒนา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในปีการศึกษา 2566

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในปีการศึกษา 2566

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่บริการ และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ 12 อำเภอในจังหวัดนครพนม ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอท่าอุเทน อำเภอปลาปาก อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอวังยาง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาแก อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยแบ่งหัวข้อไว้ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
    1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
    1.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู
    1.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
    1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
    1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
    2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
    2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
    2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
    2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
    2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

โรฮานา หมู่เก็ม (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงานโดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายใน ภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

กัญญารัตน์ เป็งใจ (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน เพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือการประสานงาน มีการทำงานร่วมกัน มีความ

รับผิดชอบ มีการดำเนินกิจกรรมอย่างมีแบบแผนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายเดียวกัน

ฐากูร บุญสาร (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยที่ทุกคนในทีมมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของทีม ซึ่งต้องมีทักษะของการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประสานงานและการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

Robbin (2007, p. 258) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลได้ร่วมกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่สมาชิกในกลุ่มและช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายการทำงานเป็นทีมของครูดังนี้

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของข้าราชการครูให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการติดต่อประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 6–7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

ใช้ทักษะประสบการณ์ แบกภาระร่วมกันสามัคคีกันและร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แบกรับภาระร่วมกัน สามัคคีกันและร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมาย มีหน้าที่ บทบาทสมาชิก มีผู้นำที่มีความรอบรู้ นำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมความไว้เนื้อเชื่อใจ และการสื่อสาร

สรุปว่า การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยการสนับสนุน สามัคคี เอาใจใส่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ (2556, หน้า 22) กล่าวว่า มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกันในการทำกิจกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำกิจกรรมนั้น ๆ คนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบการบริหารที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุดและการทานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ปัญหา และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์การซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 66) กล่าวว่า การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมคิด ร่วมทำ ดึงความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนา ผลการปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะ

นำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ อีกด้วย

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 46–47) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและสร้างทัศนคติในเชิงบวกของทีมงาน นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดสมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ความสามารถที่แตกต่างเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 20) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกัน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ จุดเด่น ทักษะของสมาชิกที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมมีหลายแนวคิด ซึ่งส่วนมากเน้นการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม เช่น ทฤษฎีการทำงานร่วมกันกล่าวว่าถ้าสมาชิกได้มีการร่วมกันทำกิจกรรมมากก็จะมีพฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันมากขึ้น ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงานและความร่วมมือของสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ทำให้กลุ่มมีลักษณะเฉพาะและมีพลังของกลุ่มที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมีโครงสร้างการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย ลักษณะประชากร บุคลิกภาพของสมาชิกและโครงสร้างภายในองค์กร และองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎีที่ได้กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรสามารถนำไปใช้พัฒนารูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมและประสบความสำเร็จ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมมีผู้เสนอดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของ George Homans

George Homans (1961) ได้พัฒนาแนวคิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญทางทฤษฎีนี้ไว้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) กิจกรรม 2) การกระทำ 3) ความรู้สึก Homans เชื่อว่าองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ เกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากเท่าไหร่ พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้นตามมาด้วย เพราะว่าสมาชิกในกลุ่มไม่ใช่เพียงแค่ทำงานใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังมีการพูดจาติดต่อสื่อสารกัน ปรึกษาหารือกัน ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ตัดสินใจร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความเกี่ยวข้องกันของสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2. ทฤษฎีตาข่ายปฏิบัติงาน (Grid of Work)

Blake and Mouton (1964) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมนั้นจะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนเราต้องการทำงานให้ได้ผลงานและต้องการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการที่จะให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากการบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสมประสานความต้องการขององค์การและสมาชิกเข้าด้วยกันแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของกลุ่ม กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทัศนคติ และบุคลิกภาพ เป็นต้น กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพของกลุ่มพิจารณาได้จากความสามารถของกลุ่มที่แสดงออกพฤติกรรมโดยรวม

ของสมาชิกตลอดถึงการตัดสินใจและการแสดงออกของสมาชิกกลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในเฉพาะ หมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

2.2 พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของสมาชิก มีลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมีความเหนียวแน่นมั่นคง และลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Theory of Group Achievement)

Stogdill (1974) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันแล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มโดยอธิบายว่าองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมมี 3 ประการ คือ

3.1 การรวมตัวกันของสมาชิก (Member inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกและปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันซึ่งมีลักษณะดังนี้ เมื่อสมาชิกมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิกซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ต่อการแสดงออก เป็นลักษณะของการโต้ตอบหรือตอบสนองโดยการตัดสินใจหรือการแสดงออกความคิดเห็น การให้ความร่วมมือในการทำงาน ความผิดหวังเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้ามารวมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

3.2 สื่อกลางในการร่วมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating Variable) เมื่อสมาชิกมีการแสดงออก มีปฏิสัมพันธ์ และมีการคาดหวังผลร่วมกัน สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือการกำหนดโครงสร้างของกลุ่มขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตลอดถึงรายละเอียดของงานสำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก (Role Structure) หมายถึง การกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ ตลอดถึงอำนาจของการตัดสินใจในการ

ปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group Achievement) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงบทบาทตามโครงสร้างกลุ่ม ผลที่เกิดขึ้นประกอบด้วย เนื้องาน (Productivity) ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก (Group moral) และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างสมาชิก (Group cohesion)

4. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Cohesion)

Cattell (1948) ทฤษฎีของเขาประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนแรกเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ (Dimensions) ของกลุ่มและส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) ในส่วนแรกหรือส่วนที่เกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของกลุ่มนั้น ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population Traits)

4.2 ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits)

4.3 ลักษณะโครงสร้างภายใน (Characteristic of Internal Structure) ลักษณะของประชากร หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคนที่มารวมเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทัศนคติ ความคิดความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

บุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) คือพลังหรือผลที่กลุ่มบันดาลให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งพลังนั้นจะแสดงต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มอีกด้วย ลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม ได้แก่ บทบาท ตำแหน่งของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน และการสื่อสารในกลุ่ม เป็นต้น

ในส่วนที่สองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่มนั้น โดยงานหรือกิจกรรมของกลุ่มอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ งานที่มุ่งรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และงานที่มุ่งความสำเร็จในการวิเคราะห์ลักษณะพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม Cattell ได้เสนอหลักหรือกฎไว้ 7 ประการ ดังนี้คือ

กฎข้อที่ 1 กลุ่มตั้งขึ้นมาก็เพื่อตอบสนองความต้องการของเอกัตบุคคล

กฎข้อที่ 2 พลังงานทั้งหมดของกลุ่มเป็นผลมาจากทัศนคติของสมาชิกทั้งหมดที่มีต่อกลุ่ม

กฎข้อที่ 3 พลังงานทั้งหมดเพื่อปฏิบัติภาระให้แก่กลุ่มนั้น อาจจะถูกนำไปใช้เพื่อทำงานอื่น ๆ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่อยู่นอกกลุ่มก็ได้

กฎข้อที่ 4 สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนอาจจะใช้กลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัวก็ได้ คือ งานของกลุ่มอาจจะมีความสำคัญเป็นรองจากงานหรือเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้

กฎข้อที่ 5 รูปแบบลักษณะพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น การมีความจงรักภักดีต่อกลุ่มก็ดี การสนับสนุนอุปถัมภ์ค้ำจุนกลุ่มก็ดี ตลอดจนการโอนอ่อนผ่อนตามกลุ่มก็ดี เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นผลตามทฤษฎีของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “กฎแห่งผล”

กฎข้อที่ 6 การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจจะซ้ำซ้อนกันได้ แต่พลังงานทั้งหมดในกลุ่มซ้ำซ้อนนั้นจะยังคงอยู่ในระดับคงที่ ตราบใดที่พลังงานของเอกัตบุคคลที่ใช้ไปกับวัตถุประสงค์อื่นมิใช่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่มยังคงที่เหมือนเดิม

กฎข้อที่ 7 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มกับลักษณะทางบุคลิกโดยรอบ (Syntality Traits) ของกลุ่มจะมีส่วนคล้ายคลึงกันมาก เช่น ถ้าสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีลักษณะไปในเชิงลักษณะอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความยืดหยุ่น เป็นบุคลิกภาพโดยรวมของกลุ่มก็จะมีลักษณะเป็นแบบอนุรักษ์

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิก การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในทีมรวมถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของสมาชิกในทีม ทั้งนี้ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมีหลายทฤษฎีทั้งทฤษฎีด้านจิตวิทยา ด้านสังคมศาสตร์ รวมถึงด้านพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งในการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามสภาพของแต่ละองค์กรเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.5 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 84) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม พบว่าประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การมีส่วนร่วม 5) การมีความรับผิดชอบร่วมกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 92) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่าประกอบด้วย 1) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี 3) การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) บทบาทที่สมดุล 6) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การเป้าหมายเดียวกัน 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10–11) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และกล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การสื่อสารที่เปิดเผย 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ 6) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 7) การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7–8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5–6) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 41) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การไว้วางใจ และ5) การมีปฏิสัมพันธ์

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 13) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การไว้วางใจ 2) การยอมรับนับถือ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) การติดต่อสื่อสาร และ5) การสร้างความร่วมมือ

Parker (1994, pp. 31–56) กล่าวว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมี 12 ด้าน ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายเดียวกัน 2) บรรยากาศการทำงานที่ดี 3) การมีส่วนร่วม 4) การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน 5) ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก 6) ความเห็นพ้องเดียวกัน 7) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 8) บทบาทและการมอบหมายงานในหน้าที่ 9) ภาวะผู้นำร่วม 10) มีปฏิสัมพันธ์กัน 11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย 12) การประเมินผล

McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31–32) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การรับผิดชอบร่วมกันและ 5) ความไว้วางใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

องค์ประกอบ	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ลำเทียน เผาถาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นันฐิดา วงษ์รอด (2560)	อริศษรา อุมลิน (2560)	อมรรัตน์ สิงโต (2560)	ปัสรินญา ผองแผ้ว (2563)	Parker (1994)	McCloskey and Maas (1998)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. การมีปฏิสัมพันธ์ –การมีปฏิสัมพันธ์ – การมีมนุษยสัมพันธ์	√	√	√	√	√		√		√		7	70	√
2. การมีเป้าหมายเดียวกัน	√	√	√				√	√	√	√	7	70	√
3. การมีภาวะผู้นำ	√								√		2	20	
4. การมีส่วนร่วม	√	√	√	√	√	√	√		√	√	9	90	√
5. การมีความรับผิดชอบ	√									√	2	20	
6. การสื่อสารแบบเปิดเผย –การติดต่อสื่อสารที่ดี –การสื่อสารอย่างเปิดเผย		√	√	√	√	√	√	√	√	√	9	90	√
7. บทบาทที่สมดุล		√									1	10	
8. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน		√	√	√	√		√	√		√	7	70	√
9. การยอมรับนับถือ			√	√				√			3	30	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ล้าเทียน เผ้าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นันทิดา วงษ์รอด (2560)	อริศยรา ตุ่มสิน (2560)	อมรรัตน์ สิงโต (2560)	ปัสรินญา ผองแผ้ว (2563)	Parker (1994)	McCloskey and Maas (1998)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
10. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน				√	√						2	20	
11. การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน				√					√		2	20	
12. การประสานงาน						√					1	10	
13. การมีความคิดสร้างสรรค์						√					1	10	
14. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						√					1	10	
15. การสร้างความร่วมมือ								√			1	10	
16. บรรยากาศการทำงานที่ดี									√		1	10	
17. การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน									√		1	10	
18. ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก									√		1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ลำเทียน เผาอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นันฐิดา วงษ์รอด (2560)	อริศษรา อุ่มสิน (2560)	อมรรัตน์ สิงโต (2560)	ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563)	Parker (1994)	McCloskey and Maas (1998)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
19. ความเห็นพ้องเดียวกัน									√		1	10	
20. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย									√		1	10	
21. การประเมินผล									√		1	10	
รวม	5	6	6	7	5	5	5	5	12	5			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า มี 21 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม (ร้อยละ 90) 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย (ร้อยละ 90) 3) การมีปฏิสัมพันธ์ (ร้อยละ 70) 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน (ร้อยละ 70) และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 70)

องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมของครู

องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 7) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการประเมินผลร่วมกัน

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 106) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม คิดวางแผน ดำเนินการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกันมากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 35) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 20) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 27) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยร่วมกันคิดร่วมกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานรับผลประโยชน์และการประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้

1.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ชลธิชา วิยาสิงห์ (2556, หน้า 16) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิจังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 4) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

ปรานอม จันทิมา (2557, หน้า 12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ปิยธิดา ปาลรังษี (2557, หน้า 42) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมด้านการหาสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมด้านการวางแผนและการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินกิจกรรม 4) การมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์ 5) การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล

ปิรัณญ์สิริ ปลิปลื้มโอฐ (2557, หน้า 47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้เรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ร่วมกำหนดความสำคัญของปัญหา 2) ร่วมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน 3) ร่วมวางแผน 4) ร่วมตัดสินใจ 5) ร่วมดำเนินกิจกรรม 6) ร่วมสร้างเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วม 7) ร่วมรับผลประโยชน์ 8) ร่วมประเมินผล

พิชญา นาไฮ (2558, หน้า 55) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้กำหนดตัวบ่งชี้

ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ 2) การมีส่วนร่วมการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 5) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล 6) การมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนา

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ 2) การดำเนินงาน 3) การรับผลประโยชน์ 4) การประเมินผล

พนันพร ไกรแก้ว (2559, หน้า 16) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 3 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการตามโครงการ และ 4) การมีส่วนร่วมติดตามผลและประเมินผล

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213–218) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารและการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	ชลธิชา วิยาสิงห์ (2556)	ชลายุทธ วิเศษกาศ (2556)	พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556)	ปรานอม จันทิมา (2557)	ปิยธิดา ปาลรังสี (2557)	ปิรัณญ์สิริ ปลิปสิ้มโอฬ (2557)	พิชญา นาใส (2558)	ไพรัล ไชยทองศรี (2558)	พนัมพร ไกรแก้ว (2559)	Cohen และ Uphoff (1980)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. การมีส่วนรวมในการวางแผน	√	√	√		√	√	√				6	60	√
2. การมีส่วนรวมในการตัดสินใจ		√		√		√	√	√	√	√	7	70	√
3. การมีส่วนรวมในการปฏิบัติและดำเนินงาน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100	√
4. การมีส่วนรวมในการประเมินผล	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100	√
5. การมีส่วนรวมในการรับผลประโยชน์	√		√	√	√	√		√		√	7	70	√
6. การมีส่วนรวมคิด			√						√		2	20	
7. การมีส่วนรวมด้านการหาสาเหตุของปัญหา					√	√					2	20	
8. การมีส่วนรวมปรึกษาหารือ							√				1	10	
9. การมีส่วนรวมปรับปรุงและพัฒนา							√				1	10	
10. ร่วมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน						√					1	10	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ชลธิชา วิยาสิงห์ (2556)	ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556)	พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556)	ปรานอม จันทิมา (2557)	ปิยธิดา ปาลรังสี (2557)	ปิรัณญ์สิริ ปลิปลิ้มโชคู (2557)	พิชญา นาใช (2558)	ไพรัล ไชยทองศรี (2558)	พนัมพร ไกรแก้ว (2559)	Cohen และ Uphoff (1980)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
11. ร่วมสร้างเครือข่ายของผู้มีส่วนร่วม						√					1	10	
รวม	4	4	5	4	5	8	6	4	4	4			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม พบว่า มี 11 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและ 5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

1.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วม

1.3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ไว้ดังนี้

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 50) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกิจกรรมการตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้เหตุผลจากข้อมูลเพื่อพิจารณาให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ การจัดทำแผนงานและโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของ

แผนงานและโครงการ และทบทวนแผนงานและโครงการในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ โดยตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้เหตุผล

เพิ่มพร บุพพวงษ์ (2565, หน้า 57) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและความต้องการ ร่วมคิดและกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกำหนดนโยบายและวางแผน ร่วมในการจัดแผนพัฒนาการศึกษา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกในการคิดวิเคราะห์และจัดความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 49) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในการให้ข้อมูล เสนอแนะ ปรึกษาหารือทางเลือกของการปฏิบัติงานและลงมติในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาร่วมกัน

ปรานอม จันทิมา (2557, หน้า 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจตั้งแต่เริ่มต้น ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาและความต้องการและการตัดสินใจในการร่วมวางแผน

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 143) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการใช้เหตุผลและความสามารถในการกำหนดปัญหา รวบรวมข้อมูล กำหนดทางเลือก ประเมินทางเลือกและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี และต้องเป็นไปตามกระบวนการอย่างรอบคอบ

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 31) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ร่วมคิด ค้นหาและตัดสินใจ หรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ

พระมหาสิริ์ยส สิริยโส (ชาลีเปรี่ยม) (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การให้คำปรึกษาหารือในการดำเนินงาน การคัดเลือกบุคลากร กำหนดระเบียบข้อบังคับ ดูแลสภาพแวดล้อม พัฒนาศักยภาพบุคลากร ประสานการทำงานร่วมกัน นำเสนอเทคนิคใหม่ ๆ ประสานโรงเรียนใกล้เคียงเพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นทีม สร้างความเข้าใจ หน่วยงานลดความขัดแย้งสร้างความสุข

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการใช้เหตุผล การให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ปรึกษาหารือและกำหนดทางเลือกที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยลดความขัดแย้งและตัดสินใจร่วมกันอย่างรอบคอบ

1.3.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงานไว้ดังนี้

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 50) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยมีวิธีการ ขั้นตอนและผลการดำเนินงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรและการร่วมมือ รวมทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานประจำปี การเข้าร่วมประชุม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ เป็นต้น ในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 144) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกันโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการ มีการให้ข้อมูลข่าวสารเท่าที่จำเป็นและขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการบริหารงานและประสานงานร่วมกัน

พระมหาสิริ์ยส สิริยโส (ชาลีเปรี่ยม) (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประชุมร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น พัฒนาการเรียนการสอน ร่วมเสนอปัญหาและทางแก้ไข รับรู้ข่าวสารการดำเนินการต่าง ๆ ทุกมิติ ตรวจสอบ ปลุกสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศดี ๆ นำเสนอเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ การเสนอการนำเอาคุณธรรมมาสอดแทรกกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความอบอุ่นสามัคคี สร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามขั้นตอนการดำเนินงานที่วางไว้ร่วมกัน

1.3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไว้ดังนี้

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่เป็นระบบ โดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในงานวิชาการ งบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา

ปรานอม จันทิมา (2557, หน้า 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การเข้าร่วมในการติดตาม ประเมินผลและนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 148) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์และน่าเชื่อถือ

โดยร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลและจัดทำรายงานข้อมูล

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 33) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว โดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล และจัดทำรายงานข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

1.3.5 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ดังนี้

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับ การแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน การร่วมใช้ประโยชน์จากบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรืออาคารสถานที่ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

ปรานอม จันทิมา (2557, หน้า 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์จากวัตถุ ทางสังคมหรือโดยส่วนตัว อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างควบคู่กันไป

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 146) กล่าวว่า การรับผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการทำงานแบบมีจุดมุ่งหมายและยึดผลประโยชน์ร่วมกัน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การรับผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการจัดแบ่ง กระจายและรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

พระมหาสิริ์ยส สิริยโส (ชาลีเปรี่ยม) (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การรับผลประโยชน์ หมายถึง การรับรู้ผลประโยชน์ของการดำเนินการให้ความรู้และนำเสนอโครงการต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแสดงความคิดเห็นในการพัฒนารับรู้การใช้งบประมาณรายปีเพื่อพัฒนาการเรียนของนักเรียน ให้คำแนะนำให้ความรู้และปรับทัศนคติที่ตรงกัน จัดหาทุนเพิ่มเติมเพื่อดำเนินงาน จัดสรรงบตามลำดับความจำเป็น ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในงบประมาณ ตรวจสอบความโปร่งใสและดูแลผลประโยชน์ส่วนรวม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการทำงานโดยยึดการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน รวมทั้งแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการวางแผน	พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกในการคิดวิเคราะห์และจัดความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และจัดความสำคัญของปัญหา 2. ครูมีการกำหนดแผนงานที่ดีร่วมกัน 3. มีการจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการใช้เหตุผล การให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ปรึกษาหารือและกำหนดทางเลือกที่ดีในการปฏิบัติงานโดยลดความขัดแย้งและตัดสินใจร่วมกันอย่างรอบคอบ	1. ครูมีการใช้เหตุผลและให้ข้อมูลร่วมกันในการทำงาน 2. ครูร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและปรึกษาหารือ 3. ครูมีการกำหนดทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน	พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมตามแผน โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามขั้นตอนการดำเนินงานที่วางไว้ร่วมกัน	1. ครูร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ 2. ครูร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3. ครูร่วมดำเนินการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเดียวกัน
การมีส่วนร่วมในการร่วมในการประเมินผล	พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล และจัดทำรายงานข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ	1. ครูมีการตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด 2. ครูร่วมกันกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและรวบรวมข้อมูล 3. ครูมีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล 4. ครูจัดทำรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการทำงานโดยยึดการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน รวมทั้งแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน	1. ครูมีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรผลประโยชน์ 2. ครูมีการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสารแบบเปิดเผย

2.1 ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดเผย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดเผย ไว้ดังนี้

สุวรรณา พงษ์ผ่องพลู (2558, หน้า 56) ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดเผย หมายถึง การส่งและการรับสารระหว่างสมาชิกที่บรรยากาศที่จริงใจต่อกัน เป็นการส่งผ่านและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของทุกคนได้อย่างทั่วถึง สามารถโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย เข้าใจตรงกันและส่งเสริมให้สัมพันธภาพในทีมมีมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 38) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความแคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหาร จะเห็นได้ว่าองค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะมีขนาดใด ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการสื่อสาร และไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในการบริหารล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดี มีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและการทำงานประสานกัน

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 34) ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 22) ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารและติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยและไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

Woodcock (1989, p. 13) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีนับเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า การสื่อสารแบบเปิดเผย หมายถึง การส่งและการรับสารระหว่างสมาชิกในทีมงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา มีความชัดเจนในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับตลอดจนปัญหาในการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้สมาชิกในทีมสามารถโต้ตอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากความแคลงใจ

2.2 องค์ประกอบของการสื่อสารแบบเปิดเผย

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสื่อสารแบบเปิดเผย ไว้ดังนี้

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 46) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) รับข้อมูลข่าวสารรวดเร็วและทันเหตุการณ์ 2) รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน 3) เข้าใจความต้องการความคิดเห็นความรู้สึกนึกคิดและนโยบายของผู้นำทีมอย่างชัดเจน 4) ซักถามปัญหาหรือข้อสงสัยการทำงานจากผู้นำได้ตลอดเวลา 5) ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล6) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกันได้ทุกเรื่อง 7) รับทราบข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน 8) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา 9) ได้รับข้อมูลข่าวสารจากหลายช่องทาง 10) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสาร

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 47) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) รับทราบข้อมูลการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง 2) สามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 3) รับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา 4) สามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา 5) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล 6) สื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน 7) เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคทีมงานสามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย 8) สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 55–56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน 2) การแสดงอภิปรายความคิดเห็น 3) รับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน 4) อภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 5) มีการปรึกษาหารือกันอย่างมีเหตุผล 6) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ 7) มีปัญหาอุปสรรคในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 173) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) รับทราบข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจนและทั่วถึง 2) มีการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วนอย่างตรงไปตรงมา 3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย 4) เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5) สามารถซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย 6) รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของเพื่อนร่วมงานและตอบสนองความรู้สึกนั้นในทางบวก

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 73) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) รับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยและไม่ปิดบัง 2) สามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผยซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา 3) เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกน 4) สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 64) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง 2) แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 3) รับรู้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา 4) มีการปรึกษา หารือด้วยเหตุผล 5) มีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน 6) สามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา

7) ติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบ 8) ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ 9) สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560, หน้า 56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) การสื่อสารที่เข้าใจง่ายตรงไปตรงมา 2) รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง 3) การโต้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ 4) การแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้ 5) การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว

กุลรัศมิ์ สายมะณี (2563, หน้า 59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยกำหนดองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้แก่ 1) ดำเนินงานตามลำดับขั้นอย่างถูกต้องและเหมาะสม 2) ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงชัดเจนอย่างตรงไปตรงมา 3) การจัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัย 4) รับทราบเรื่องราวที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน 5) ติดต่อสื่อสารกันด้วยความจริงใจ 6) ใช้ความรู้ความสามารถติดต่อกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้รวดเร็ว 8) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันอย่างตรงไปตรงมา 9) จัดระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

บัลลังก์ มะเจี่ยว (2565, หน้า 58–59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดองค์ประกอบการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ได้แก่ 1) ความจริงใจต่อกัน 2) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) การนำมาปรับปรุงการทำงาน และ 4) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

Parker (1994, p. 48) ได้ให้องค์ประกอบของการสื่อสารแบบเปิดเผยไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) การช่วยเหลือสมาชิกในทีมที่ต้องการความช่วยเหลือ 3) การอ่านและการตอบสนองต่อสัญญาณอวัจนภาษา และ 4) การแบ่งปันมุมมองอย่างตรงไปตรงมา

จากองค์ประกอบของการสื่อสารแบบเปิดเผย สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการสื่อสารแบบเปิดเผย ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารแบบเปิดเผย

องค์ประกอบ	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555	คณิต ทิพย์โอสถ (2555)	ลำเทียน เผ้าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นันฐิดา วงษ์รอด (2560)	จุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560)	กุลรัศมี สายมะณี (2563)	บัลลังก์ มะเจียว (2565)	Parker (1994)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. รับข้อมูลข่าวสารรวดเร็วและทันเหตุการณ์	√										1	10	
2. รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน	√	√	√	√		√	√				6	60	√
3. เข้าใจความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิด และนโยบายของผู้นำทีมอย่างชัดเจน	√										1	10	
4. ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	√	√	√			√					4	40	
5. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกันได้ทุกเรื่อง	√			√				√			3	30	
6. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล	√			√				√			3	30	
7. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากหลายช่องทาง	√					√					2	20	
8. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสาร	√										1	10	
9. สามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย		√	√		√	√	√				5	50	√

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555	คณิต ทิพย์โอสถ (2555)	ลำเทียน เผ้าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นันฐิดา วงษ์รอด (2560)	จุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560)	กุลรัศมี สายมะณี (2563)	ปัลลังก์ มะเจี๋ยว (2565)	Parker (1994)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
10. รับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา		√				√					2	20	
11. สามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา	√	√		√		√					4	40	
12. สื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน		√	√			√	√	√	√		6	60	√
13. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคทีมงานสามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย		√	√								2	20	
14. สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย		√			√	√					3	30	
15. รับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน	√		√		√			√			4	40	
16. เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				√							1	10	
17. รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของเพื่อนร่วมงานและตอบสนองความรู้สึกนั้นในทางบวก				√							1	10	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555	คณิต ทิพย์โอสถ (2555)	ลำเทียน เผ้าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	ภัสสุธิดา วงษ์รอด (2560)	จุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	ปิ่นทอง ศรีสัจจัลดี (2560)	กุลรัศมี สายมะณี (2563)	ปัสสังก์ มะเจียง (2565)	Parker (1994)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
18. สามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผยซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา					√	√					2	20	
19. การแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้							√				1	10	
20. การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว							√				1	10	
21. ดำเนินงานตามลำดับขั้นอย่างถูกต้องและเหมาะสม							√				1	10	
22. การจัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัย								√			1	10	
23. ใช้ความรู้ความสามารถติดต่อกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ								√	√		2	20	
24. ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้รวดเร็ว								√			1	10	
25. จัดระบบการสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน								√			1	10	

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555	คณิต ทิพย์โอสถ (2555)	ลำเทียน เผ้าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นันฐิดา วงษ์รอด (2560)	จุงเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560)	กุลจิศม์ สายมะณี (2563)	ปัณณ์ มะเจี่ยว (2565)	Parker (1994)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
26. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน									√	√	2	20	
27. การนำมาปรับปรุงการทำงาน										√	1	10	
28. การช่วยเหลือสมาชิกในทีมที่ต้องการความช่วยเหลือ										√	1	10	
29. การอ่านและการตอบสนองต่อสัญญาณอวัจนภาษา										√	1	10	
30. การแบ่งปันมุมมองอย่างตรงไปตรงมา										√	1	10	
รวม	10	8	7	6	4	9	5	9	4	4			

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการสื่อสารแบบเปิดเผย ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของการสื่อสารแบบเปิดเผย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน 2) การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 3) การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

2.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการสื่อสารแบบเปิดเผย

2.3.1 การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจนไว้ดังนี้

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์ (2541, หน้า 1–29) กล่าวว่า การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน ประชาชนมีสิทธิได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในความครอบครองของทางราชการมากขึ้น เพราะการให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ เป็นสิ่งมีความจำเป็น เพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้จากหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นเหตุผลที่ต้องให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารซึ่งทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของรัฐได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีสิทธิรู้ถึงข้อมูลข่าวสารยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตนเองได้อย่างเต็มที่

ภัทริน สันทศนะสุวรรณ (2558, หน้า 14–15) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับผู้รับสาร (Demographic Characteristics of Receiver) เป็นการแบ่งผู้รับสารตามตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพทางสังคม เป็นต้น โดยลักษณะประชากรเป็นลักษณะที่สำคัญที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมายในการสื่อสาร ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของผู้รับสารนั้น ข้อมูลด้านประชากรที่ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ทั้งนี้การแบ่งลักษณะทางลักษณะประชากรของบุคคลที่จะทำการสื่อสารจะช่วยให้ผู้สื่อสารเข้าใจผู้รับสารมากขึ้น เนื่องจากลักษณะทางประชากรศาสตร์มีส่วนกำหนดให้บุคคลมีทัศคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การสื่อสารจึงเลือกใช้แตกต่างกันไป

ศิริพล เจียมวิจิตร (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การรับรู้ข้อมูล หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา การตั้งใจรับข้อมูลนั้นและทำความเข้าใจความหมาย จากสื่อประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการสื่อสาร ความคิดเห็นที่มีต่อการสื่อสารผ่านสื่อดังกล่าวและประเด็นสำคัญหรือเนื้อาวาระที่ผู้รับสารรับรู้

สรุปได้ว่า การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน หมายถึง การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสารโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน

2.3.2 การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ไว้ดังนี้

ปิ่นบุญญา ลำมะนา (2560, หน้า 63-81) กล่าวว่า ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก (Freedom of Opinion and Expression) รวมถึงเสรีภาพที่จะยึดเอาความเห็นนั้นโดยปราศจากการแทรกแซง อีกทั้งเสรีภาพในการแสวงหารับและส่งข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดผ่านสื่อใด ๆ ได้โดยไม่จำต้องคำนึงถึงเขตแดน ไม่ว่าด้วยวาจา เป็นลายลักษณ์อักษร หรือการตีพิมพ์ในรูปของศิลปะ หรือโดยอาศัยสื่อประการอื่นๆ ตามที่ตนเลือก

Stadler (2011, pp. 36-50) ได้นำเสนอแนวคิดการวิเคราะห์วัจนกรรมสัมพันธ์โดยให้ชื่อว่าความชัดเจน (explicitness) ของถ้อยคำแทนความตรงความอ้อมและวิเคราะห์จากองค์ประกอบที่ปรากฏขึ้นในถ้อยคำเป็นสำคัญ หลักการคือความชัดเจนของถ้อยคำจะมีน้อยเมื่อต้องพึ่งบริบทมาก เช่น เนื้อความของประโยคก่อนหน้าและความชัดเจนของถ้อยคำจะมีมากเมื่อปรากฏความหมายที่ต้องการสื่อในถ้อยคำนั้น ๆ โดยไม่ต้องพึ่งบริบทของถ้อยคำใกล้เคียง แนวคิดนี้ของ Stadler สอดคล้องกับหลักการความร่วมมือ (Cooperative principle) ของ Grice (1975) ซึ่งเป็นหลักแห่งการสนทนา เมื่อผู้พูดชวนผู้ฟังไปเที่ยว ผู้ฟังไม่จำเป็นต้องตอบว่าไปไม่ได้ เพียงกล่าวว่าพรุ่งนี้ติดธุระก็สามารถสื่อความหมายได้ว่าด้วยเหตุผลเช่นนี้จึงทำให้ไม่สามารถไปได้ ไม่จำเป็นต้องกล่าวคำปฏิเสธชัดเจน

สรุปได้ว่า การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย หมายถึง การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซงและมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร

2.3.3 การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน ไว้ดังนี้

พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ (2561, หน้า 3377-3378) กล่าวว่า การสื่อสารที่เข้าใจและจริงใจ คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์กร โดยการส่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ความรู้จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องมีบางอย่างที่เหมือนกัน เช่น การใช้ภาษาเดียวกัน และเมื่อการสื่อสารจบลง ผู้ส่งสารและผู้รับสารจะต้องมีสารที่เหมือนกัน

Gibson (2000, p. 103) กล่าวว่า ความเข้าใจ เป็นการรับรู้ ความคิดเห็นและความเชื่อของบุคคลเป็นกระบวนการทางด้านความคิดที่เน้นการใช้เหตุผลและตรรกะ

องค์ประกอบสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือ ความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วด้วยตัวเอง

Gail Thornton (2018) กล่าวว่า การสื่อสารที่จริงใจ หมายถึง การฟังบ่อยกว่าที่พูดและเมื่อฟังให้จดจ่อที่ผู้พูดและเนื้อหาข้อความของผู้พูดอย่างซื่อตรงมากกว่าคิดว่าจะตอบสนองอย่างไร

สรุปได้ว่า การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อน เรื่องที่สำคัญ เรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรงและสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการสื่อสารแบบเปิดเผย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน	การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสารโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน	1. ครูมีการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสาร 2. ครูมีการรับรู้ข้อมูลโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน
การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซงและมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร	1. ครูมีการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง 2. ครูมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร
การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	การแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ เรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรงและสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง	1. ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ 2. ครูรับรู้เรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรง 3. ครูมีการสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง

องค์ประกอบที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์

3.1 ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, หน้า 56) ให้ความของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

ปรานี ธรรมนิยม (2558, หน้า 55) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคลากรที่มีต่อกันในลักษณะของความมีน้ำใจ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขร่วมมือกันในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 85) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีการสื่อสาร มีความเอื้อเฟื้อ มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 33) ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 23) ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันและร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 33) ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสารและการจูงใจที่ดี

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกระหว่างบุคคลในลักษณะของความจริงใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ

ช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้

3.2 องค์ประกอบของการมีปฏิสัมพันธ์

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีปฏิสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 91) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) ความเอื้อเฟื้อ 3) แรงจูงใจ 4) ความไว้วางใจ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 55) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยกำหนดองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3) ความเข้าใจซึ่งกันและกัน 4) การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 5) การทำงานร่วมกัน 6) ความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจอันดีต่อกัน

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยกำหนดองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) มีความจริงใจและปรารถนาต่อกัน 3) มีความร่วมมือกัน 4) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ร่วมกัน 5) ร่วมกันดำเนินงาน

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 68) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยกำหนดองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3) ความเข้าใจกัน 4) ให้การสนับสนุนเกื้อกูลกัน 5) ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 6) ความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจอันดีต่อกัน

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 73) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยกำหนดองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 2) ความสามารถในการจูงใจ

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560, หน้า 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยกำหนดองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ 1) การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2) การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5) การกระตือรือร้นในการทำงานและยิ้มแย้มแจ่มใส

วรัชญา นนทะศรี (2565, หน้า 36) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยกำหนดองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ 1) เข้าใจซึ่งกันและกัน 2) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) สมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 4) สนับสนุนเกื้อกูลกัน 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Wiemann and Backlund (2006, pp. 168–175) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ 1) ความเอาใจใส่ 2) มีพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น 3) มีการบริหารจัดการเชิงปฏิสัมพันธ์ 4) มีความสามารถทางการสื่อสาร

Pandey (2007, p. 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ได้แก่ 1) ความสามารถในการจูงใจ 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

Spitzmuller et al (2008, p. 110) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ได้แก่ 1) อุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ 2) ทัศนคติ 3) แรงจูงใจ 4) ภาระงาน 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม

จากองค์ประกอบของการมีปฏิสัมพันธ์ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบ	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	ลำเพ็ยน เผาอาจ (2559)	น้ำฝนิธิดา วงษ์รอด (2560)	รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	อมรรัตน์ สิงโต (2560)	ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560)	วรัชญา นนทะศรี (2565)	Wiemann and Backlund (2006)	Pandey (2007)	Spitzmuller et al (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. การสื่อสาร	√				√		√	√			4	40	
2. ความเอื้อเฟื้อ – ความเอื้อเฟื้อ – ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน – ความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจอันดีต่อกัน	√	√ √	√	√ √		√					5	50	√
3. แรงจูงใจ	√				√				√	√	4	40	
4. ความไว้วางใจ	√						√				2	20	
5. ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน		√		√			√	√		√	5	50	√
6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน		√		√			√				3	30	
7. มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน		√		√			√		√		4	40	
8. การทำงานร่วมกัน		√	√	√							3	30	
9. ความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน			√								1	10	
10. ความร่วมมือกัน			√								1	10	
11. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ร่วมกัน			√								1	10	
12. การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น						√					1	10	

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	ลำเทียน เผาอาจ (2559)	นันฐิดา วงษ์รอด (2560)	รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	อมรรัตน์ สิงโต (2560)	ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560)	วรัชญา นนทะศรี (2565)	Wiemann and Backlund (2006)	Pandey (2007)	Spitzmuller et al (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
13. การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ						√					1	10	
14. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						√					1	10	
15. การกระตือรือร้นในการทำงานและยิ้มแย้มแจ่มใส						√					1	10	
16. ความเอาใจใส่								√			1	10	
17. มีพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น								√			1	10	
18. อุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ										√	1	10	
19. ทัศนคติ										√	1	10	
20. ภาระงาน										√	1	10	
รวม	4	6	5	6	2	5	5	4	2	5			

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของการมีปฏิสัมพันธ์ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเอื้อเฟื้อ 2) ความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน

3.3 องค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์

3.3.1 ความเอื้อเฟื้อ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความเอื้อเฟื้อ ไว้ดังนี้

อธิ ธนธรรมคุณ (2556, หน้า 154–173) กล่าวว่า ความเอื้อเฟื้อ คือ ความมีน้ำใจต่อผู้อื่น และต้องพร้อมด้วยกาย วาจา ใจ ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่หวังให้ผู้อื่นยกย่อง

ธีระพร อุวรรณโณ (2558, หน้า 84) กล่าวว่า ความเอื้อเฟื้อ คือ การมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลโดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมเพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองในระดับจิตสำนึก

Rushton (1981, p. 161) ให้ความหมายพฤติกรรมเอื้อเฟื้อว่า เป็นพฤติกรรมความห่วงใยต่อผู้อื่น การเสียสละตนเอง การช่วยเหลือบุคคลอื่น การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การให้ การแบ่งปันทรัพยากรที่มีจำกัด การให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นตลอดจนการเสียสละที่ยิ่งใหญ่

สรุปได้ว่า ความเอื้อเฟื้อ หมายถึง การมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลโดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ และเป็นการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

3.3.2 ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไว้ดังนี้

บุญช่วง ศรีธรราษฎร์ (2559, หน้า 31) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดี คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคล บุคคลกับคณะบุคคล หรือบุคคลกับสังคม ซึ่งการติดต่อสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นสะพานนำไปสู่การจูงใจคนเพื่อสร้างมิตร รวมทั้งการสร้างหรือการพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอแก่คนทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนจากคนทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีในสังคม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการฝึกตนเองให้เป็นผู้นำที่ดีด้วย

อังสนา เข็มใคร (2559, หน้า 18) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี คือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี ร่วมงานกับผู้อื่นได้ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น เสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคม สนใจในกิจกรรมของสังคม เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีความเห็นอกเห็นใจมีน้ำใจต่อคนอื่น มีความจริงใจ เข้าใจในความสามารถของผู้อื่น

ชยพล มั่นจิต (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

คือการให้ความสนับสนุนทางสังคม การมีความผูกพันกับสังคมหรือกับผู้อื่น ได้แก่ คู่สมรส เพื่อนสนิท คนใกล้ชิด หรือญาติ การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังรวมถึงลักษณะของบริการด้านต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเผชิญปัญหาและจัดการกับภาวะเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรหรือการที่บุคคลหนึ่งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความเอื้อเฟื้อ	การมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลโดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ และเป็นการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น	1. ครูมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น 2. ครูเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ 3. ครูช่วยเหลือกันโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร หรือการที่บุคคลหนึ่งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ครูมีการติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน 2. ครูมีความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย 3. ครูมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร 4. ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 4 การมีเป้าหมายร่วมกัน

4.1 ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน ดังนี้

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 28) ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกทีมงานมีจุดหมายปลายทางหรือมีเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกันและเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกทีมงานทุกคนยึดมั่นและตระหนักในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน จึงมีความพยายามทำความเข้าใจ ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 29) ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 104) ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ความชัดเจนของทิศทางในการทำงานที่สมาชิกทีมงานทุกคนมีความเข้าใจ ถูกต้องตรงกัน และสมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 37) ให้ความหมายของการมีเป้าหมายที่ร่วมกัน หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 21) ให้ความหมายของการมีเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางของการทำงานที่ชัดเจนโดยสมาชิกทีมงานทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง ตรงกันและทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 องค์ประกอบของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายของการมีเป้าหมายร่วมกัน ไว้ดังนี้

ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) ด้านความท้าทายของเป้าหมาย 2) ด้านความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 4) ด้านการรู้ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ธนิตา สมบูรณ์ (2553, หน้า 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพการปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหาของเป้าหมาย 2) ด้านการประเมินเป้าหมายของบุคคล 3) ด้านการประเมินเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิ่ม (2553, หน้า 35) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมายต่อองค์กร 2) การร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดเป้าหมาย 3) การร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่กระชับและชัดเจน 4) การสร้างความท้าทายของเป้าหมาย 5) การกำหนดวิธีการวัดผลการดำเนินงานได้ 6) ความเข้าใจในเป้าหมายตรงกัน 7) การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน 8) การรับผิดชอบในเป้าหมายร่วมกัน

ชัยรัตน์ นทีประสิทธิพร (2554, หน้า 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศอังกฤษ : กรณีศึกษาผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงลอนดอน พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) เป็นเป้าหมายที่พอใจอยากจะทำ 2) มีลักษณะเฉพาะ 3) สามารถวัดได้ 4) สามารถทำให้สำเร็จได้ 5) มีความเป็นไปได้ 6) กำหนดกรอบเวลาที่จะทำให้สำเร็จ

สมหทัย ภู่พะเหนียด (2554, หน้า 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากร

ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายด้านความเฉพาะเจาะจง 2) การตั้งเป้าหมายด้านความท้าทาย 3) การตั้งเป้าหมายด้านการมีส่วนร่วม

พรรณภา ส่งแสงแก้ว (2556, หน้า 28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายในการเรียนที่มีต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) มีความเฉพาะเจาะจง 2) มีความท้าทาย 3) มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง 4) มีการวางแผนระยะสั้นระยะยาว

นาฏศิลป์ คชประเสริฐ (2557, หน้า 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของโปรแกรมกิจกรรมแนะแนว เพื่อการตั้งเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนหันคาพิทยาคม จังหวัดชัยนาท พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผนปฏิบัติ 3) การมีวินัยในการปฏิบัติตนตามแผนที่วางไว้ 4) การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558, หน้า 9) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายและความเครียดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) เป้าหมายที่มีความเฉพาะ 2) เป้าหมายมีความยาก 3) เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับ 4) เป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 5) เป้าหมายที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน 6) เป้าหมายมีผลต่อการตอบกลับและรางวัล 7) มีการกำหนดเวลาและปรับปรุงประสิทธิภาพของเป้าหมาย 8) เรียนรู้ในการกำหนดเป้าหมาย 9) การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 107) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) ความท้าทาย 2) การยอมรับของสมาชิก 3) ความเป็นไปได้

Locke and Latham (1990, อ้างถึงใน อมรรัตน์ สิงห์โต, 2560, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ 1) การเลือกเป้าหมาย 2) การยอมรับในเป้าหมาย

จากองค์ประกอบการมีเป้าหมายร่วมกันข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการมีเป้าหมายร่วมกัน ได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบการมีเป้าหมายร่วมกัน

องค์ประกอบ	ทศพล พาสุนันท์ (2551)	ธนิตา สมบูรณ์ (2553)	พิมพ์พลัส ถาวลิ่ม (2553)	ชัยรัตน์ นทีประสิทธิพร (2554)	สมหทัย ภูพะเหนียด (2554)	พรรณภา สงแสงแก้ว (2556)	นาฏศิลป์ ศชประเสริฐ (2557)	ศิระนันท์ ยุทธนาการ (2558)	ไพรัล ไชยทองศรี (2558)	Locke และ Latham (1990)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. ความท้าทายของเป้าหมาย – ความท้าทาย – ความเป็นไปได้ของเป้าหมาย	√		√	√	√	√			√ √		6	60	√
2. ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย	√	√		√	√	√		√			6	60	√
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	√		√		√		√	√			5	50	√
4. การรู้ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	√			√							2	20	
5. การวัดด้านเนื้อหาของเป้าหมาย		√									1	10	
6. การประเมินเป้าหมายของบุคคล		√									1	10	
7. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย			√								1	10	
8. การรวมกันใช้ความสร้างสรรค์ในการกำหนดเป้าหมาย			√								1	10	

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ทศพล พาสุนันท์ (2551)	ธนิตา สมบูรณ์ (2553)	พิมพลัภัส ถวยอิ่ม (2553)	ชัยรัตน์ นที่ประสิทธิพร (2554)	สมหทัย ภูพะเหนียด (2554)	พรรณภา สงแสงแก้ว (2556)	นาฏศิลป์ คชประเสริฐ (2557)	ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558)	ไพรัล ไชยทองศรี (2558)	Locke และ Latham (1990)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
9. การกำหนดวิธีการวัดผลการดำเนินงานได้			√	√				√			3	30	
10. ความเข้าใจในเป้าหมายตรงกัน			√								1	10	
11. การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน			√					√	√	√	4	40	
12. การรับผิดชอบในเป้าหมายร่วมกัน			√								1	10	
13. เป็นเป้าหมายที่พอใจอยากจะทำ				√							1	10	
14. กำหนดกรอบเวลาที่จะทำให้สำเร็จ				√				√			2	20	
15. การมีวินัยในการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้							√				2	20	
16. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ							√				2	20	
17. มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง						√					1	10	
18. การวางแผนปฏิบัติ						√	√				2	20	
19. เป้าหมายมีความยาก								√			1	10	
20. เป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน								√			1	10	

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ทศพล พาสุนันท์ (2551)	ธนิตา สมบูรณ์ (2553)	พิมพ์ลภัส ถาวลิ่ม (2553)	ชัยรัตน์ นทีประสิทธิพร (2554)	สมหทัย ภูพะเนียด (2554)	พรรณภา สงแสงแก้ว (2556)	นาฏศิลป์ ศชประเสริฐ (2557)	ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558)	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	Locke และ Latham (1990)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
21. เป้าหมายมีผลตอบกลับและรางวัล								√			1	10	
22. การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม								√			1	10	
23. การเลือกเป้าหมาย										√	1	10	
รวม	4	3	8	6	3	4	4	9	3	2			

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการมีเป้าหมายร่วมกัน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของการมีเป้าหมายร่วมกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 2) ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย และ 3) ความท้าทายของเป้าหมาย

4.3 องค์ประกอบการมีเป้าหมายร่วมกัน

4.3.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและวางแผนในการปฏิบัติงานรวมทั้งวางแผนผลงานที่องค์กรต้องการ

สมหทัย ภูพะเนียด (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย สามารถแสดงความคิดเห็นและ

วางแผนในการปฏิบัติงานรวมทั้งวางแผนผลงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558, หน้า 11) กล่าวว่า เรียนรู้ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานควรมีการวางเป้าหมายและเรียนรู้ที่พัฒนาความสามารถด้วยการแสวงหาทักษะใหม่และเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 46) กล่าวว่า การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับขององค์การ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ โดยการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

4.3.2 ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย ไว้ดังนี้

ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง การชี้ชัดให้พนักงานรู้ว่างานที่ต้องกระทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไรอย่างชัดเจน

สมหทัย ภู่พะเหนีด (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายด้านความเฉพาะเจาะจง หมายถึง เป้าหมายต้องสามารถสังเกตหรือวัดประเมินได้ เป็นเป้าหมายทางรูปธรรมและมีเกณฑ์ในการวัดและชี้ชัดให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง จะทำให้การปฏิบัติงานโดยทั่วไปนำไปสู่ผลผลิตที่ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป เป้าหมายจะบ่งชัดถึงการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้เห็นถึงความชัดเจนของเป้าหมายและทิศทางในการทำงาน สามารถวัดคุณภาพบอกจำนวนและปริมาณได้

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 46) กล่าวว่า เป้าหมายมีความชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

สรุปได้ว่า ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดทิศทางและสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

4.3.3 ความท้าทายของเป้าหมาย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความท้าทายของเป้าหมาย ไว้ดังนี้

ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ความท้าทายของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายที่มีความยากหรือง่ายที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงาน

สมหทัย ภู่พะเนียด (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายด้านความท้าทาย หมายถึง เป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายต้องเป็นจริงและบรรลุผลสำเร็จได้ เป้าหมายไม่ควรง่ายเกินไป

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 108) กล่าวว่า ความท้าทาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 46) กล่าวว่า เป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ความท้าทายของเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นมีความยากและความท้าทายที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

ตาราง 9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีเป้าหมายร่วมกัน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ โดยการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตั้งเป้าหมาย 2. ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน 3. ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในสถานการณ์ใหม่ ๆ
ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย	การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดทิศทางและสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร	1. ครูมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน 2. ครูรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร
ความท้าทายของเป้าหมาย	สิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นมีความยากและความท้าทายที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	1. ครูรู้เป้าหมายมีความยากและท้าทาย 2. ครูเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3. ครูมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.1 ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไว้ดังนี้

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 30) ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดเป็นความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

ปรานี ธรรมนิยม (2558, หน้า 53) ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อถือ ความศรัทธา การช่วยเหลือกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองและงานของคนอื่น ให้ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของกันและกัน มีความรักความสามัคคีกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะจากผู้ร่วมงานด้วยความยินดี

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 38) ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 110) ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การทำงานที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น และนิยมชมชอบในตัวบุคคลนั้น ๆ จนเกิดเป็นความเชื่อถือไว้วางใจและศรัทธา มีความจริงใจต่อกันอย่างแท้จริง โดยปราศจากการบีบบังคับ ก่อให้เกิดความรักความปรารถนาดี มีน้ำใจต่อกัน ทำให้สมาชิกทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่หวาดระแวงซึ่งกันและกัน

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 24) ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจและยอมรับในความสามารถของทีม

สรุปได้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อทีม ให้ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของกันและกัน มีความรักความสามัคคีกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมด้วยความจริงใจโดยปราศจากการบีบบังคับ

5.2 องค์ประกอบของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไว้ดังนี้

กรรณิกา ทองศรี (2555, หน้า 33) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง โดยกำหนดองค์ประกอบความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) การบำเพ็ญคุณประโยชน์ 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความสามารถในการทำนาย

กรวรา เกิดจันทร์ (2555, หน้า 36–38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพบริการที่นำไปสู่ความไว้วางใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์เอไอเอส จำกัด โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเมตตากรุณา

วรารัตน์ นิยมไทย (2555, หน้า 47–48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้ใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความสามารถ 3) ความสม่ำเสมอ 4) ความจงรักภักดี 5) ความเปิดเผย 6) ความเสมอภาค

วิภาวี เหมาะงาม (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคลิกภาพการขัดเกลาทางสังคม และความไว้วางใจ ที่มีผลต่อความศรัทธาผู้นำทางการเมืองของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความรู้ความสามารถ 3) ความเปิดเผยจริงใจ 4) ความมั่นคงสม่ำเสมอ 5) ความจงรักภักดี

จรูญ ไตรวุฒิ (2556, หน้า 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในแพทย์ ความคาดหวังในความสามารถของตน ความคาดหวังในผลลัพธ์และความยึดมั่นในคำแนะนำของแพทย์ที่มีต่อผลลัพธ์การควบคุมเบาหวานของผู้เป็นเบาหวานชนิดที่ 2 โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ด้านศีลธรรม 2) ด้านความชำนาญทางการแพทย์ 3) ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

ปัทมนันท์ พลเดช (2556, หน้า 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจภายใต้บริบทองค์กรที่แตกต่างกันของภาครัฐ โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความเมตตากรุณา

3) ความซื่อสัตย์

ศิเรมอร พิศาลเดช (2556, หน้า 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดขอนแก่น โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความสามารถ 3) ความเมตตากรุณา 4) ความเปิดเผย 5) ความน่าเชื่อถือ

ณัฐพัชร์ แป้นด้วง (2557, หน้า 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความไว้วางใจของลูกค้าในการซื้อสินค้าของผู้บริโภคระหว่างการซื้อสินค้าผ่านช่องทางมัลติมีเดียและพนักงานขาย โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความจงรักภักดี 2) ความเปิดเผย 3) ความมีคุณธรรม 4) ความมีสมรรถนะ 5) ความมั่นคง

ประจักร์ เข็มใคร (2559, หน้า 37) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) สมรรถนะของผู้บริหาร 2) คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร 3) จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) สถานกรณ์ที่เกี่ยวข้อง 6) คุณลักษณะของผู้บริหาร

Hoy and Miskel (2008, pp. 191–193) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเมตตากรุณา 2) ความน่าเชื่อถือ 3) ความสามารถ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความเปิดเผย

จากองค์ประกอบของการไว้วางใจซึ่งกันและกันข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบ	กรรณิกา ทองศรี (2555)	กรรรา เกิดจันทร์ (2555)	วรวิตน์ นิยมไทย (2555)	ศิภาวี เหมาะงาม (2555)	จรัญ ไตรวุฒิ (2556)	ปัทมนันท์ พลเดช (2556)	ศิเรมอร พิศาลเดช (2556)	ณัฐพัชร์ แป้นดวง (2557)	ประจักร์ เข็มโคร (2559)	Hoy & Miskel (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. ความสามารถ – ความมีสมรรถนะ	√	√	√	√		√	√	√	√	√	9	90	√
2. การบำเพ็ญคุณประโยชน์	√										1	10	
3. ความซื่อสัตย์	√	√	√	√		√	√			√	7	70	√
4. ความสามารถในการทำนาย	√										1	10	
5. ความเมตตากรุณา		√				√	√			√	4	40	
6. ความสม่ำเสมอ			√	√							2	20	
7. ความจงรักภักดี			√	√				√			3	30	
8. ความเปิดเผย			√	√			√	√		√	5	50	√
9. ความเสมอภาค			√								1	10	
10. ด้านศีลธรรม					√			√	√		3	30	
11. ด้านความชำนาญทางการแพทย์					√						1	10	
12. ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ					√		√			√	3	30	
13. ความมั่นคง								√			1	10	
14. จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร									√		1	10	
15. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร									√		1	10	

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	กรรณิกา ทองศรี (2555)	กรวรา เกิดจันทร์ (2555)	วรารัตน์ นิยมไทย (2555)	ศิภาวี เหมาะงาม (2555)	จรูญ ไตรวุฒิ (2556)	ปัทมนันท์ พลเดช (2556)	ศิเรมอร พิศาลเดช (2556)	ณัฐพัชร แป้นดวง (2557)	ประจักร์ เข็มใคร (2559)	Hoy & Miskel (2008)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
16. สถานกรณ์ที่เกี่ยวข้อง									√		1	10	
17. คุณลักษณะของผู้บริหาร									√		1	10	
รวม	4	3	6	5	3	3	5	5	6	5			

จากตาราง 10 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าว ทำให้ได้องค์ประกอบของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเปิดเผย

5.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.3.1 ความสามารถ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสามารถ ไว้ดังนี้

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง บุคลากรจะให้ความไว้วางใจผู้นำที่มีความรู้ ทักษะทางด้านเทคนิคและความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเชื่อว่าผู้นำจะใช้ความสามารถและทักษะที่มีกระทำตามสัญญาที่พูดไว้

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 65) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน

Robbin (2000) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ สิงห์โต, 2560, หน้า 66) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตน

สรุปได้ว่า ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่

5.3.2 ความซื่อสัตย์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง ความจริงใจและถือความสัตย์ บุคลากรจะมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้นำ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะที่มีศีลธรรมและมีความจริงใจของผู้นำ

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 65) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่นคุณธรรม ไว้วางใจในผู้นำและยึดความถูกต้อง

Robbin (2000) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ สิงห์โต, 2560, หน้า 65) กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรมและความถูกต้อง

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกถึงความจริงใจและถือความสัตย์ มีคุณธรรมยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้

5.3.3 ความเปิดเผย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความเปิดเผย ไว้ดังนี้

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ความเปิดเผย หมายถึง ความจริงใจของผู้นำที่บุคลากรเชื่อว่าจะพูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 66) กล่าวว่า การเปิดเผย หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ

Robbin (2000) (อ้างถึงใน อมรรัตน์ สิงห์โต, 2560, หน้า 66) กล่าวว่า ความเปิดเผย หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง

สรุปได้ว่า ความเปิดเผย หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลที่มีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความจริงด้วยความจริงใจ

ตาราง 11 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความสามารถ	ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่	1. ครูมีทักษะในงาน 2. ครูมีความรู้ในงาน 3. ครูมีความเชี่ยวชาญในงานและการตัดสินใจ
ความซื่อสัตย์	การแสดงออกถึงความจริงใจและถือความสัตย์ มีคุณธรรมยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้	1. ครูมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2. ครูมีความสัตย์มีคุณธรรม 3. ครูยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้
ความเปิดเผย	ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลที่มีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความจริงด้วยความจริงใจ	1. ครูมีการแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลโดยไม่ปิดบัง 2. ครูพูดแต่ความจริง 3. ครูมีความเต็มใจที่จะแบ่งปัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ก้องเกียรติ รักษ์ธรรม (2555, หน้า 19) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพเป็นอยู่จริงที่สังเกตได้กับสภาพที่คาดหวังที่ควรจะเป็นแล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

ปนัดดา ชัยพระคุณ (2555, หน้า 25) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพจริงที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานต่อไป

บัญชาพิพัฒน์ โสดา (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ในความหมายของการหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็นแล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญเป็นหลักในการเลือกความต้องการจำเป็น

จิรนันท์ นุ่นชูคัน (2557, หน้า 42) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อหาความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่แท้จริงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาต่อไป

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับสถานการณ์ที่ควรจะเกิด เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ

ศิริพร อาจปักษา (2557, หน้า 14) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ต้องการจะเป็น

กลอยใจ จันแหล้ (2558, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมินแล้วนำผลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขหรือขจัดปัญหาหรือสนองความต้องการของความแตกต่างที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงนั้นต่อไป

กัลย์วิสาข์ ธาราวร (2558, หน้า 40) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับสภาพที่ควรจะเป็น

พรพนา บัญฑิโต (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่ของสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ วางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงตามสภาพความต้องการที่แท้จริง

สมภัสสร บัวรอด (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นจึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

ณภาส์ณัฐ คงคารัตน์ (2557, หน้า 27) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่า สมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

นาอีมะห์ ปือราเฮง (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

ทัดชัย วงค์คำจันทร์ (2566, หน้า 32) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ก้องเกียรติ รักษ์ธรรม (2555, หน้า 20) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้วางแผนดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ศิริพร อาจปักษา (2557, หน้า 15) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

กฤตวรรณ วัฒนสุวกุล (2559, หน้า 72) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ ใช้วางแผนการดำเนินงาน และเป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

ดาวเรือง เซี่ยงหลิว (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยว่า ต้องการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร สำหรับองค์กรหรือบุคคลใดจุดมุ่งหมายที่กำหนดจะช่วยให้กำหนดประเด็นวิจัยได้เหมาะสมขึ้น โดยที่การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของหน่วยงานหรือบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับแก้ไขหรือพัฒนา จุดมุ่งหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีหลายประการ เช่น การพัฒนาบุคคล การวางแผนการทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด การปรับปรุงพัฒนา

อรุณี อรุญเรือง (2559, หน้า 8) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จารินี อิ่มด้วง (2561, หน้า 104) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การมุ่งหาข้อมูลเพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบ เพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบนั้นที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็นจะสามารถสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ

ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

กษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริงในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดเป้าหมายและมุ่งหาข้อมูลตลอดจนนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

พุทธรักษา ก้อนแก้ว (2555, หน้า 65) สรุปว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทนั้น การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นต้องให้เหมาะสม โดยจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นตัวกำหนดในการเลือก

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 24) สรุปว่า ประเภทของความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งได้หลายระดับขึ้นอยู่กับบุคคล บทบาท องค์กร สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1. ความต้องการที่เกิดขึ้นภายในบุคคล 2. ความต้องการที่เกิดขึ้นจากสังคมภายนอกหรือทางกายภาพตัว 3. ความต้องการเฉพาะตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเกิดจากความต้องการภายในตัวบุคคลก็ได้

ผกาวันท์ ใคร่ครวญ (2558, หน้า 6) สรุปได้ว่า ในการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมมาใช้ในการประเมิน จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการเลือก

ทรงสิริ วิชิรานนท์ (2559, หน้า 10) สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกัน ดังนั้น การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการประเมินนั้นจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เป็นตัวกำหนดในการเลือก

วิชุดา เนตรสูงเนิน (2561, หน้า 64–65) สรุปว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท เมื่อต้องการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นตัวกำหนด หรือเลือกว่าจะใช้

ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นวิธีใดจึงจะเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความจำเป็นนั้น ๆ เป็นตัวกำหนด

2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

พุทธรักษา ก้อนแก้ว (2555, หน้า 38) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือประเด็นที่สนใจสำหรับการพัฒนา ขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ชลาไล ไชยชมภู (2557, หน้า 67) สรุปว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญคือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการวิจัยโดยทั่วไป โดยมีการศึกษาที่มาของปัญหาความจำเป็น จุดมุ่งหมาย รูปแบบของการวิจัย การได้มาของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นผลมาจากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จิรนันท์ นุ่นชูคัน (2557, หน้า 45) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

ศรินภัสร์ โพธิ์ศรีมาตร (2558, หน้า 49) สรุปว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Need Solution) โดยแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทุกกิจกรรม 3) การกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

กลอยใจ จันแหล้ (2558, หน้า 37) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นระยะก่อนการประเมินเป็นขั้นตอนของการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็น โดยรวบรวมสิ่งที่ตระหนักว่าเป็นปัญหาหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติตนในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน รวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่และเป็นข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นที่มุ่งประเมินและทำการกำหนดข้อมูลที่รวบรวมแหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ ระยะที่ 2 เป็นระยะระหว่างประเมิน เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 3 ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินระยะที่ 2 ไปใช้ประโยชน์ โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติได้และนำเสนอผลการประเมินความต้องการจำเป็นและนำเสนอการรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาต่อไป

ณัฐธิดา ภูบุญเพชร (2562, หน้า 39) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

จากทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็น มีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดขอบเขต กำหนดวิธีการประเมิน รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาต่อไป

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

ก้องเกียรติ รักษ์ธรรม (2555, หน้า 26 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 264–277) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียวโดยอาจถามว่าข้อความนี้ มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญ จำนวน 3 วิธี

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจงนับความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ยแต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมี

ความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling–MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อรายการความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิงซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired–weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired–Weighing Procedure–PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสนับสนุนและไม่สามารถจำรายละเอียดของรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญ ชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกัน จะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญของการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual–response Format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance––I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success –D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น จะมีวิธีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores สูตร MDF = I–D

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ (Lane, Crofton&Hall, 1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) โดยสร้างดัชนีที่ชื่อว่า (Priority Needs Index—PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญ I

สูตร PNI = (I–D)xI

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น (I–D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการ

เปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 277)

สูตร $PNI_{modified} = (I-D)/D$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เป็นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off Score)

ฝายวารี ประภาสะวัต (2555, หน้า 48-49) สรุปว่า ขั้นระบุความต้องการจำเป็นและนำไปจัดลำดับความสำคัญ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นระบุความต้องการจำเป็น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ซึ่งมีคำถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการปฏิบัติที่ท่านได้ปฏิบัติและระดับการปฏิบัติที่ท่านควรจะปฏิบัติ เมื่อได้ผลของความต้องการจำเป็นแล้ว จึงนำมาจัดลำดับความสำคัญ

2. จัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นวิธีสำหรับข้อมูลการตอบสนองคู่ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่กว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556, หน้า 66) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยทั่วไป กล่าวคือ มีกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นและที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้าย มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

ชลาไล ไชยชมภู (2557, หน้า 67) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ คือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 28) สรุปว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา หาค่าความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนา หากมีความแตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง หรือการพัฒนาเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ ผลของการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถนำไปกำหนดเป็นฐานข้อมูลสำหรับบริหารจัดการในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

บัญชาพิพัฒน์ โสดา (2557, หน้า 53) กล่าวว่า จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) โดยใช้แบบสอบถามรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index แบบปรับปรุง และทำการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและอธิบายสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนภูมิก้างปลาช่วยในการจัดกลุ่มของปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

จากทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น ต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความจำเป็นเพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา สำหรับงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยระบุความต้องการจำเป็นโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่เป็นรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual–Response Format) และจัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุงโดยวิธีการหาค่าผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริง (D) เพื่อให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบและควบคุมขนาดความต้องการจำเป็นไม่ให้อยู่ในพิสัยที่กว้างมากเกินไป

3. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช (2558, หน้า 75–92) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา นำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ด้านเป้าหมาย 1) ควรสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจให้พนักงาน 2) มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) สร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย มอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบงาน

2. ด้านบทบาท 1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดผู้รับผิดชอบงานตามความสามารถของพนักงาน 2) กำหนดบทบาทความรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน 3) ประชุมชี้แจงความรับผิดชอบให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ และเปิดโอกาสให้มีการซักถามเพื่อทำความเข้าใจ

3. ด้านกระบวนการทำงานของทีม 1) มีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร 2) ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ใช้เสียงส่วนใหญ่ในการตัดสินใจ 3) มีการจัดประชุมเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน 1) ให้พนักงานร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นทุกคนมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน 3) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

5. ด้านสภาพแวดล้อมของทีมงาน 1) ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของทุกคน 2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาความดีหรือการเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถและมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ 3) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยาวงศ์ (2564, หน้า 100–112) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปี สามปีและห้าปีของสถานศึกษาเพื่อประเมินจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษานำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และลงมติแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และเสนอต่อคณะกรมมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้พิจารณาเห็นชอบ สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนการดำเนินการ มีส่วนร่วมดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนดงาน บทบาทหรือภารกิจที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล สมาชิกกำหนดวิธีการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน กำหนดช่วงเวลาดำเนินการส่วนบุคคล ที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา จัดให้มีการตอบแทน ให้กำลังใจ หรือแบ่งผลประโยชน์แก่คณะดำเนินงานดำเนินกิจกรรมอย่างทั่วถึงมีความเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันมีความสำคัญในการทำงานเป็นทีม จำเป็นจะต้องสร้างความกระจ่างให้เกิดขึ้นในทีมสมาชิกเพื่อการร่วมมือและการทำงานที่ราบรื่นจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดตาม การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงความคิด ทัศนคติต่อประเด็นปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขอย่างเหมาะสม โดยมีฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสมาชิก รับฟังความคิดเห็น ไม่ละเลยการแสดงออกทางความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อแสดงออกให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในการมีส่วนร่วมในกาปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิก เพื่อดึงเอาศักยภาพของสมาชิกมาร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ไม่บังคับให้สมาชิกปฏิบัติงานที่ขัดต่อธรรมชาติของบุคคล และปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สังเกตพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในรูปแบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จัดให้มีกิจกรรมขจัดความขัดแย้ง จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการมอบรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทนหรือการชมเชย ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ

จะดึงเอาศักยภาพของสมาชิกในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตลอดจนส่งผลดีต่อผู้เรียน

3. ด้านการสื่อสาร สถานศึกษาควรมีกระบวนการที่เหมาะสม เปิดเผยจริงใจ ไม่สื่อสารกำกวมที่ต้องให้ผู้รับสารต้องตีความ สร้างบรรยากาศของการประชุมวางแผนการดำเนินการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีกระบวนการสื่อสารทางตรงและการสื่อสารผ่านช่องทางที่ไม่ระบุตัวตนการสื่อสาร ในที่ประชุมจะต้องเป็นไปอย่างตรงไปตรงมากระชับเหมาะสมต่อเวลาและสถานการณ์สื่อสารด้วย การพูดหรือการแสดงออกทางกายอย่างสุภาพ เหมาะสมกับคุณวุฒิ วัยวุฒิของสมาชิก มีความเคารพซึ่งกันและกันและให้เกียรติต่อสมาชิกอยู่เสมอ การสื่อสารต้องคำนึงถึงระดับของภาษาที่เหมาะสม ไม่แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวรุนแรงหรือไม่มเหมาะสมในสถานศึกษา การสื่อสารต้องมีเจตนาที่ดีมุ่งไปสู่การพัฒนางาน พัฒนาคนให้แสดงศักยภาพออกมาร่วมกันในการปฏิบัติงานและไม่สื่อสารด้วยความอคติ การสื่อสารที่เป็นการแสดงความคิดเห็นจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง ผู้สื่อสารจะต้องมีความรู้จริง มีเหตุและผลในการแสดงความคิดเห็นและมีการสื่อสารที่ส่งผลดีต่อสถานศึกษา การสื่อสารและประชาสัมพันธ์จะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้งภายในสถานศึกษา ชุมชน และเครือข่ายของสถานศึกษาภายนอก กระบวนการสื่อสารต้องแสดงออกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างสมาชิก ทั้งรูปแบบออนไลน์และเมื่อมีโอกาสพบเจอกันในสถานที่ต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพราะว่าการสื่อสารคือพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในทิศทางของการทำงานก่อนดำเนินการในขั้นตอนอื่น ๆ

4. ด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ สถานศึกษาควรกำหนดให้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์งาน บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ต้องมีความชัดเจนในเรื่องวิธีดำเนินการ การตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลศึกษามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดภารกิจตามมาตรฐานตำแหน่งของสมาชิก ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการคิด ทักษะการแสดงออกและทำงานร่วมกับผู้อื่นและปฏิบัติตนปฏิบัติงานสอดคล้องกับความสามารถเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเองแก่สมาชิก กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างสมาชิก สมาชิกของสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม กำหนดให้สมาชิกปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจพิเศษอย่างสมดุล ฝ่ายบริหาร

ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทักษะด้านการให้ขวัญและกำลังใจ และต้องมีทักษะทางวิชาการ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาครู ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนหรือการปฏิบัติงาน และมีทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน จัดการประชุมในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยกำหนดบทบาทสมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการมีภาวะผู้นำและรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานจะส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก สถานศึกษาควรกำหนดให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลตลอดจนลงมติร่วมกันในที่ประชุม จัดการอบรมสัมมนาหรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโอกาสพิเศษหรือเมื่อมีโอกาส ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้ความสำคัญ ยอมรับ เข้าใจและเห็นใจเพื่อนสมาชิกในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติในความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระทั้งด้านความคิดและวิธีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของสมาชิก ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีช่องทางประกาศหรือประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน กำหนดวิธีการสร้างขวัญกำลังใจของคณะดำเนินงานสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก ทั้งนี้การไว้วางใจกันกันของสมาชิกที่ดีจะส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร เกิดความสุขในการทำงานระหว่างสมาชิก

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 203) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารให้ครูผู้สอนได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 2) ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 100–101) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและ 2) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ดังนี้

1) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ครูและบุคลากรทุกคนควรกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มใจ

1.4 ครูและบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันและมีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน

2.2 ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรเคารพในบทบาทหน้าที่ของคนอื่นและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 ครูและบุคลากรควรยอมรับในความรู้ ความสามารถและยอมรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อร่วมงานอย่างจริงใจ

2.4 ครูและบุคลากรควรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วิธีการหรือรูปแบบของกิจกรรมที่จะเพิ่มความสามารถหรือศักยภาพในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีดังนี้

1) ด้านเป้าหมาย โรงเรียนควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงการแบ่งงานที่รับผิดชอบให้อย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจและความกระจ่างให้เกิดขึ้นกับสมาชิกเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างสัมพันธ์การทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถสื่อสารให้ครูผู้สอนรับทราบข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบมอบหมายงานให้ครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล รวมถึงการให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

5) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางด้านการคิด การตัดสินใจและทัศนคติต่อประเด็นปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขอย่างเหมาะสม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 73 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มี 18 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการมี

เป้าหมายเดียวกัน มี 11 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำ มี 12 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม มี 19 ตัวบ่งชี้ และ 5) องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน มี 13 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สิริชัย นนทะศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นปัญญา 2) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดเผย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการทำงานและ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในระดับค่อนข้างสูง (r = .705) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดเผย และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ 3) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

อมรรัตน์ สิงโต (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ตัวบ่งชี้การทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อยและ 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 1) องค์ประกอบการมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบการมีเป้าหมายเดียวกัน มีตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบการติดต่อสื่อสาร มีตัวบ่งชี้จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบความไว้วางใจ มีตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัวบ่งชี้และ 5) องค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อริศษรา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Zadra (1998, p. 91) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานให้ครูใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ในการปรับปรุงการสอนของครูเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

Hall (1999, pp. 547-556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าการวางแผนก่อให้เกิดประโยชน์อะไร หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประการแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และอีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่สำหรับโรงเรียน กล่าวคือครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีมและการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Ostrove (2006, p. 130) ได้ศึกษาการฝึกอบรมเป็นทีมงานแบบสหวิทยาการของผู้อำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของแนวคิดเกี่ยวกับทีมงานและผลการฝึกอบรมเป็นทีมแบบสหวิทยาการ จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน พบว่า ประสิทธิผลของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับทีมงานในด้านผู้บริหาร ความแตกต่างในเรื่องเงินเดือนและเวลาที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพในสถาบันของตนส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีหลายวิธีที่จะจัดการความขัดแย้งภายในทีมตั้งแต่กลยุทธ์เข้าแทรกแซงไปจนถึงกลยุทธ์แบบร่วมมือกัน การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารสามารถนำมาช่วยลดความขัดแย้งในทีมได้เช่นกัน แต่การใช้เทคโนโลยีเป็นหลักโดยไม่พูดให้ชัดเจนอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดมากขึ้น สำหรับการฝึกอบรมเป็นทีมงานแบบสหวิทยาการสามารถบูรณาการการศึกษาที่มีมาก่อนและประสบการณ์ในการทำงานเข้าด้วยกันเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิก

Pitsoe (2014, pp. 144–145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ใช้วิธีการทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยคือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียน โดยใช้แบบสำรวจและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน โอกาสในการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ บุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผลในเชิงบวกต่อคุณภาพของการสอนเพราะครูที่ทำงานร่วมกันจะพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Dzul, Didik and Herfina (2021, pp. 25–37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครู โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของครูกับการทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและความคิดสร้างสรรค์ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวก ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกและการรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองและความคิดสร้างสรรค์ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นยิ่งมีการทำงานเป็นทีมความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการรับรู้ประสิทธิภาพในตนเองสูงเท่าใด ความคิดสร้างสรรค์ของครูก็จะยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนางานได้ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันว่าด้านใดที่มีความต้องการจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนาและแนวทางพัฒนาด้านนั้น ๆ มีอะไรบ้าง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การดำเนินงานวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู จากเอกสารและงานวิจัย

การศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู เริ่มต้นจากการศึกษา และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำงานเป็นทีมของครูจากนักวิชาการจำนวน 10 แหล่ง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้ค่าความถี่ตั้งแต่ 5 หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกจากนั้นนำผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด

ขั้นที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อพิจารณาและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2 ครูผู้สอน มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งปฏิบัติงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การสื่อสารแบบเปิดเผย และ 5) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มาเขียนข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนด

2.2.2 นำผลที่ได้จากข้อ 2.2.1 มากำหนดเป็นประเด็นต่างๆ ที่ต้องการทราบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง และนำร่างแบบสอบถามให้ประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 65) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน และครู จำนวน 1,938 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 2,057 คน (สพม.นครพนม, 2566, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 324 คน ซึ่งเป็นขั้นต่ำแต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครู จำนวน 314 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืนตามขนาดโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาด ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก 22 โรงเรียน จาก 36 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน จาก 9 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน จาก 5 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน จาก 1 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในขั้นที่ 1 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 31 คน

ขั้นที่ 3 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบใส่คืน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ของครูในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนในขั้นที่ 1 ซึ่งจะได้ครูจำนวน 314 คน ดังนี้

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 116 คน จาก 450 คน
3.2 โรงเรียนขนาดกลาง 69 คน จาก 270 คน
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ 92 คน จาก 368 คน
3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 37 คน จาก 148 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน และครูจำนวน 345 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
โรงเรียนขนาดเล็ก	1. คำเตยอุปถัมภ์	2	31	33	1	8	9
	2. ศรีโคตรบูรณ์	2	29	31	1	7	8
	3. ศรีบัวบานวิทยาคม	2	27	29	1	7	8
	4. วังกระแสวิทยาคม	1	18	19	1	5	6
	5. กุตาไก้วิทยาคม	2	23	25	1	6	7
	6. ธรรมโฆษิตวิทยา	2	13	15	1	3	4
	7. โคกสว่างประชาสรรค์	1	18	19	1	5	6
	8. มหาชัยวิทยาคม	2	18	20	1	5	6
	9. กุดฉิมวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
	10. นาถ่อนพัฒนา	2	27	29	1	7	8
	11. ดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา	2	16	18	1	4	5
	12. พระซองสามัคคีวิทยา	2	29	31	1	7	8
	13. ธรรมากรวิทยานุกูล	1	15	16	1	4	5
	14. ไชยบุรีวิทยาคม	2	21	23	1	5	6
	15. รามราชพิทยาคม	2	24	26	1	6	7
	16. เชียงยืนวิทยา	2	14	16	1	4	5
	17. ภูลังกาพิทยาคม	1	18	19	1	5	6
	18. นาคำราษฎร์รังสรรค์	2	13	15	1	3	4
	19. บ้านข่าพิทยาคม	1	17	18	1	4	5
	20. ค้อวิทยาคม	2	26	28	1	7	8
	21. หนองซนพิทยาคม	2	18	20	1	5	6
	22. หนองแวงวิทยานุกูล	2	19	21	1	5	6
	รวม	38	450	488	22	116	138

ตาราง 12 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดกลาง	1. บ้านผึ้งวิทยาคม	2	31	33	1	8	9
	2. ปลาปากวิทยา	3	62	65	1	16	17
	3. อุเทนพัฒนา	4	70	74	1	18	19
	4. พะทายพิทยาคม	2	35	37	1	9	10
	5. บ้านแพงพิทยาคม	4	72	76	1	18	19
รวม		15	270	285	5	69	74
โรงเรียนขนาดใหญ่	1. ปิยะมหาราชาลัย	5	133	138	1	33	34
	2. เรณูนครวิทยานุกูล	5	122	127	1	31	32
	3. นาแกสามัคคีวิทยา	5	113	118	1	28	29
รวม		15	368	383	3	92	95
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	1. นครพนมวิทยาคม	5	148	153	1	37	38
รวม		5	148	153	1	37	38
รวมทั้งสิ้น		73	1,236	1,309	31	314	345

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งปฏิบัติงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ในด้าน 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายร่วมกันและ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 65)

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา ประกอบด้วย

1) คณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 1 คน

2) ศึกษานิเทศก์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดนครพนม มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5) ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องที่วัดได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่ามีความสอดคล้องนำไปใช้ได้ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60–1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูผู้สอนจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้วยวิธี Item Total Correlation โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าอำนาจจำแนกด้านสภาพที่เป็นจริงและค่าอำนาจจำแนกด้านสภาพที่ควรจะเป็นตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) ค่าอำนาจ

จำแนกด้านสภาพที่เป็นจริงของการทำงานเป็นทีมของครู ระหว่าง 0.25-0.94 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครู ระหว่าง 0.29-0.91

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) ค่าความเชื่อมั่นที่พบเป็นดังนี้ ด้านสภาพที่เป็นจริงของการทำงานเป็นทีมของครู ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครู ค่าความเชื่อมั่น 0.98

2.2.5 นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมส่งคืนพร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเพื่อส่งคืนผู้วิจัย

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งปฏิบัติงานปัจจุบัน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ภาพรวมและรายด้าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 65) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพที่เป็นจริง (D) ทำการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : ($PNI_{modified}$) ที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งมีสูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 18)

$$PNI_{modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I (Importance) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาค่า $PNI_{modified}$ และเรียงลำดับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จากมากไปหาน้อย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐานประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเพื่อการหาคุณภาพเครื่องมือประกอบด้วย ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธี Item Total Correlation ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบความต้องการจำเป็น คือ $PNI_{modified}$

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การศึกษาแนวทางการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การยกร่างแนวทางการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ขั้นนี้เป็นการนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยเลือกด้านที่มีค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม และนำพฤติกรรมบ่งชี้ในด้านนั้น ๆ ที่มีค่า$\mathbf{PNI_{modified}}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวมมาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม นำเสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอีกครั้ง

ขั้นที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยการสัมภาษณ์

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2 ครูผู้สอน มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีลักษณะเป็นแบบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมาสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.2.2 นำผลที่ได้จากข้อ 2.2.1 มากำหนดเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการทราบในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง และนำร่างแบบสัมภาษณ์ให้ประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

2.2.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

3.1 ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือได้แก่ แบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสัมภาษณ์ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสัมภาษณ์ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

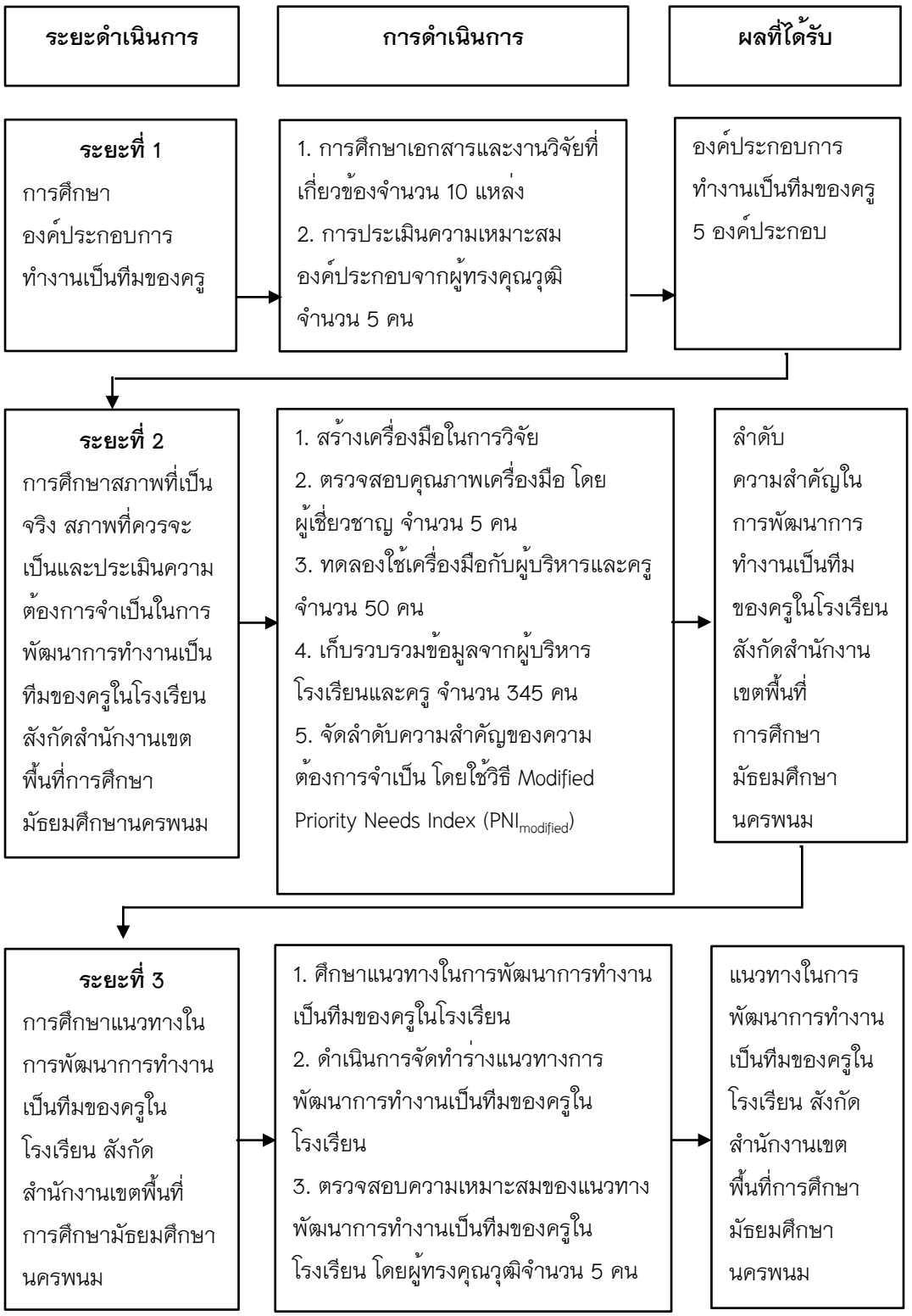
3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ ด้วยการจดบันทึกและบันทึกเทป โดยผู้วิจัยจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการบันทึกเทป และชี้แจงว่าจะทำลายเทปนั้นทิ้ง เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ ร้อยละและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่เหมาะสมจะต้องผ่านเกณฑ์ความถี่ 4 หรือร้อยละ 80

สรุประยะการดำเนินการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ระยะการดำเนินการวิจัย

ตาราง 13 แผนดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู	ศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย และแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ	- เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง - แบบสอบถาม	- ผู้บริหารโรงเรียน - ครูผู้สอน - ศึกษานิเทศก์	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	พฤษภาคม 2566 – มิถุนายน 2566
ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	- นำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 จัดทำแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1 - แบบสอบถาม	- ผู้บริหารโรงเรียน - ครูผู้สอน	- วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และ PNI ปรับปรุง	- สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน - ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	กรกฎาคม –กันยายน 2566

ตาราง 13 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	– ยกร่างแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม – การพัฒนาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	– เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสัมภาษณ์	– ผู้บริหารโรงเรียน – ครูผู้สอน – คณาจารย์/นักวิชาการ – ศึกษานิเทศก์	– วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	– ร่างแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม – แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	ธันวาคม 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความมุ่งหมายการวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู 2) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$PNI_{modified}$ แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)

I แทน สภาพที่ควรจะเป็นในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

D แทน สภาพที่เป็นจริงในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

ที่	การทำงานเป็นทีมของครู	ความเหมาะสม		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. **การมีส่วนร่วม**				
1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน	4.40	0.90	มาก
1.3	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน	4.20	0.84	มาก
1.4	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน	4.20	1.30	มาก
1.5	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน	4.00	1.26	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	การทำงานเป็นทีมของครู	ความเหมาะสม		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
รวมค่าเฉลี่ย		4.32	0.88	มาก
2. **การสื่อสารแบบเปิดเผย**				
2.1	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2	ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน	4.40	0.90	มาก
2.4	ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา ข้อสงสัยอย่างเปิดเผย	4.00	0.71	มาก
2.5	ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน	4.00	0.71	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.36	0.52	มาก
3. **การมีปฏิสัมพันธ์**				
3.1	ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.40	0.55	มาก
3.2	ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน	4.20	0.84	มาก
3.3	ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.20	0.87	มาก
3.5	ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้	4.20	0.87	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.32	0.61	มาก
4. **การมีเป้าหมายเดียวกัน**				
4.1	ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน	4.40	0.55	มาก
4.2	ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3	ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.40	0.55	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	การทำงานเป็นทีมของครู	ความเหมาะสม		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
4.4	ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	4.20	0.84	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.40	0.52	มาก
5. **การไว้วางใจซึ่งกันและกัน**				
5.1	ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.40	0.55	มาก
5.2	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
5.3	ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ	4.00	1.00	มาก
5.4	ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ	4.20	0.84	มาก
5.5	ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	4.20	0.84	มาก
รวมค่าเฉลี่ย		4.28	0.58	มาก
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.33	0.50	มาก

จากตาราง 14 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.33, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.52) การสื่อสารแบบเปิดเผย ($\overline{X}$=4.36, S.D.=0.52) การมีปฏิสัมพันธ์ ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.61) การมีส่วนร่วม ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.88) และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.58) ตามลำดับ

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า

2.1 การมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.88) ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ เมื่อเรียงลำดับพฤติกรรมบ่งชี้จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ($\overline{X}$=4.80, S.D.=0.45) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.90) และครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน ($\overline{X}$=4.20, S.D.=0.84) ตามลำดับ

2.2 ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.36, S.D.=0.52) ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ เมื่อเรียงลำดับพฤติกรรมบ่งชี้จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ($\overline{X}$=4.80, S.D.=0.45) ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.55) ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.90) ตามลำดับ

2.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.61) ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ เมื่อเรียงลำดับพฤติกรรมบ่งชี้จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.55) ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.55) ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน ($\overline{X}$=4.20, S.D.=0.84) ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.52) ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ เมื่อเรียงลำดับพฤติกรรมบ่งชี้จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.55) ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.55) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.55) และครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย($\overline{X}$=4.20, S.D.=0.84) ตามลำดับ

2.5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.28, S.D.=0.58)ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ เมื่อเรียงลำดับพฤติกรรมบ่งชี้จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน ($\overline{X}$=4.60, S.D.=0.55) ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จ

ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$=4.40, S.D.=0.55) และครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ($\overline{X}$=4.20, S.D.=0.84) ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$=4.20, S.D.=0.84) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 **ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม**

ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ส่งแบบสอบถามไปได้รับกลับคืนมา จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีรายละเอียด ดังตาราง 15 – 16

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	12	3.50
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	18	5.20
ครูผู้สอน	315	91.30
รวม	345	100
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	177	51.30
ปริญญาโท	168	48.70
ปริญญาเอก	–	–
รวม	345	100
3. **ประสบการณ์**		
1–5 ปี	129	37.40
6–10 ปี	136	39.40
11 ปีขึ้นไป	80	23.20
รวม	345	100

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 347 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 และประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

ตาราง 16 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การทำงานเป็นทีมของครู	**สภาพที่เป็นจริง** (D)			**สภาพที่ควรจะเป็น** (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	**แปลผล**	$\bar{X}$	S.D.	**แปลผล**
1. การมีส่วนร่วม						
1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน						
1.1.1 ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	3.73	0.89	มาก	4.51	0.74	มากที่สุด
1.1.2 ครูในโรงเรียนกำหนดแผนงานที่ดีร่วมกัน	3.80	0.72	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด
1.1.3 ครูในโรงเรียนจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.88	0.65	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	3.80	0.63	มาก	4.63	0.53	มากที่สุด
1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1.2.1 ครูในโรงเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.34	0.62	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
1.2.2 ครูในโรงเรียนให้ข้อมูลซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.08	0.78	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
1.2.3 ครูในโรงเรียนร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและปรึกษาหารือในสิ่งที่จะต้องร่วมกันตัดสินใจ	3.98	0.82	มาก	4.58	0.60	มากที่สุด
1.2.4 ครูในโรงเรียนกำหนดทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.27	0.74	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.17	0.58	มาก	4.72	0.40	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน						
1.3.1 ครูในโรงเรียนร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์	3.87	0.84	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
1.3.2 ครูในโรงเรียนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้	3.79	0.80	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด
1.3.3 ครูในโรงเรียนร่วมดำเนินการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเดียวกัน	4.27	0.75	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	3.98	0.60	มาก	4.72	0.38	มากที่สุด
1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
1.4.1 ครูในโรงเรียนตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	4.12	0.70	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด
1.4.2 ครูในโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและรวบรวมข้อมูล	3.92	0.67	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
1.4.3 ครูในโรงเรียนร่วมกันประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	4.06	0.59	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด
1.4.4 ครูในโรงเรียนจัดทำรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน	4.05	0.52	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.04	0.52	มาก	4.86	0.32	มากที่สุด
1.5 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์						
1.5.1 ครูในโรงเรียนกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน	3.79	0.71	มาก	4.57	0.52	มากที่สุด
1.5.2 ครูในโรงเรียนแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.17	0.58	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด
1.5.3 ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน	4.07	0.72	มาก	4.60	0.72	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รวมค่าเฉลี่ย	4.01	0.61	มาก	4.62	0.52	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.01	0.51	มาก	4.72	0.34	มากที่สุด
2. การสื่อสารแบบเปิดเผย						
2.1 การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน						
2.1.1 ครูในโรงเรียนรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสาร	4.19	0.82	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
2.1.2 ครูในโรงเรียนรับรู้ข้อมูลโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน	4.23	0.60	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.21	0.66	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
2.2 การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย						
2.2.1 ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง	4.36	0.67	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
2.2.2 ครูในโรงเรียนมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร	4.40	0.63	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.38	0.63	มาก	4.89	0.27	มากที่สุด
2.3 การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน						
2.3.1 ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ	4.09	0.75	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
2.3.2 ครูในโรงเรียนสื่อสารเรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารซึ่งถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรง	4.26	0.61	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
2.3.3 ครูในโรงเรียนสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง	3.97	0.80	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รวมค่าเฉลี่ย	4.11	0.65	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.21	0.60	มาก	4.86	0.30	มากที่สุด
3. การมีปฏิสัมพันธ์						
3.1 ความเอื้อเฟื้อ						
3.1.1 ครูในโรงเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น	4.57	0.69	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด
3.1.2 ครูในโรงเรียนเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ	4.30	0.76	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
3.1.3 ครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น	4.18	0.66	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.35	0.62	มาก	4.83	0.30	มากที่สุด
3.2 **ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน**						
3.2.1 ครูในโรงเรียนติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.93	0.63	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด
3.2.2 ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย	4.15	0.66	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
3.2.3 ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร	4.14	0.55	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
3.2.4 ครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.62	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.12	0.50	มาก	4.84	0.29	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.22	0.47	มาก	4.83	0.28	มากที่สุด
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน						
4.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย						

ตาราง 16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1.1 ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตั้งเป้าหมายขององค์กร	4.24	0.55	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
4.1.2 ครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.26	0.56	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
4.1.3 ครูในโรงเรียนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองในสถานการณ์ใหม่ ๆ	4.44	0.58	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.31	0.48	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
4.2 ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย						
4.2.1 ครูในโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.41	0.59	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
4.2.2 ครูในโรงเรียนกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.39	0.59	มาก	4.94	0.25	มากที่สุด
4.2.3 ครูในโรงเรียนรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร	4.24	0.56	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.35	0.51	มาก	4.90	0.24	มากที่สุด
4.3 ความท้าทายและเป็นไปได้ของปัญหา						
4.3.1 โรงเรียนตั้งเป้าหมายมีความยากและท้าทายต่อครูในโรงเรียน	4.12	0.67	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
4.3.2 ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.28	0.62	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด
4.3.3 ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	4.20	0.59	มาก	4.87	0.39	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.19	0.52	มาก	4.89	0.27	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.29	0.47	มาก	4.90	0.26	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
5.1 ความสามารถ						
5.1.1 ครูในโรงเรียนมีความรู้ในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ	4.32	0.56	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
5.1.2 ครูในโรงเรียนมีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4.25	0.55	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
5.1.3 ครูในโรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในงานและการตัดสินใจที่เด็ดขาดเมื่อได้ลงมือปฏิบัติ	3.99	0.58	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.19	0.51	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
5.2 ความซื่อสัตย์						
5.2.1 ครูในโรงเรียนมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.69	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
5.2.2 ครูในโรงเรียนยึดถือความสัตย์และมีคุณธรรม	4.42	0.62	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
5.2.3 ครูในโรงเรียนยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้	4.57	0.60	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.45	0.58	มาก	4.81	0.35	มากที่สุด
5.3 ความเปิดเผย						
5.3.1 ครูในโรงเรียนสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลโดยไม่ปิดบัง	4.57	0.67	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
5.3.2 ครูในโรงเรียนพูดแต่ความจริงด้วยความจริงใจ	4.57	0.68	มากที่สุด	4.95	0.23	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.57	0.66	มากที่สุด	4.94	0.22	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.38	0.48	มาก	4.87	0.25	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.18	0.46	มาก	4.81	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 16 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18 , S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ =4.38 , S.D.=0.48) การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$ =4.29 , S.D.=0.47) การมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X}$ =4.22 , S.D.=0.47) การสื่อสารแบบเปิดเผย ($\bar{X}$ =4.21 , S.D.=0.60) และการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.01, S.D.=0.51) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.81, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$ =4.90, S.D.=0.26) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ =4.87, S.D.=0.25) การสื่อสารแบบเปิดเผย ($\bar{X}$ =4.86, S.D.=0.30) การมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X}$ =4.83, S.D.=0.28) และการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.72, S.D.=0.34) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีรายละเอียดดังตาราง 17 – 21

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง** (D)	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น** (I)	$PNI_{modified}$	**ลำดับความสำคัญ**
1. การมีส่วนร่วม	4.01	4.72	0.177	1
2. การสื่อสารแบบเปิดเผย	4.21	4.86	0.154	2
3. การมีปฏิสัมพันธ์	4.22	4.83	0.144	3
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.29	4.90	0.142	4
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.38	4.87	0.111	5
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.18	4.81	0.150	-

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนทั้ง 5 ด้านมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.150 ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.150) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.177) การสื่อสารแบบเปิดเผย ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.154) การมีปฏิสัมพันธ์($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.144) การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.142) และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.111) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง** (D)	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น** (I)	$PNI_{modified}$	**ลำดับความสำคัญ**
1. **การมีส่วนร่วม**				
1.1 ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา	3.73	4.51	0.209	4
1.2 ครูในโรงเรียนกำหนดแผนงานที่ดีร่วมกัน	3.80	4.72	0.242	3
1.3 ครูในโรงเรียนจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.88	4.66	0.201	6
1.4 ครูในโรงเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.34	4.72	0.087	16
1.5 ครูในโรงเรียนให้ข้อมูลซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.08	4.74	0.161	10
1.6 ครูในโรงเรียนร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและปรึกษาหารือในสิ่งที่จะต้องร่วมกันตัดสินใจ	3.98	4.58	0.150	11
1.7 ครูในโรงเรียนกำหนดทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.27	4.86	0.138	12
1.8 ครูในโรงเรียนร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์	3.87	4.68	0.209	4
1.9 ครูในโรงเรียนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้	3.79	4.76	0.255	1

ตาราง 18 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง** (D)	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น** (I)	$PNI_{modified}$	**ลำดับความสำคัญ**
1. **การมีส่วนร่วม**				
1.10 ครูในโรงเรียนร่วมดำเนินการขอความช่วย เหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเดียวกัน	4.27	4.72	0.105	15
1.11 ครูในโรงเรียนตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	4.12	4.87	0.182	9
1.12 ครูในโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและรวบรวมข้อมูล	3.92	4.89	0.247	2
1.13 ครูในโรงเรียนร่วมกันประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	4.06	4.82	0.187	8
1.14 ครูในโรงเรียนจัดทำรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน	4.05	4.86	0.200	7
1.15 ครูในโรงเรียนกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน	3.79	4.57	0.205	5
1.16 ครูในโรงเรียนแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.17	4.68	0.122	14
1.17 ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน	4.07	4.60	0.130	13
รวมค่าเฉลี่ย	4.01	4.72	0.177	1

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ด้านการมีส่วนร่วม จะเห็นว่าพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า $\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ สูง 3 ลำดับแรก เป็นดังนี้ ครูในโรงเรียนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ได้ ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ = 0.255) ครูในโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและรวบรวมข้อมูล ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ = 0.247) และครูในโรงเรียนกำหนดแผนงานที่ดีร่วมกัน ($\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$ = 0.242) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง** (D)	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น** (I)	$\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$	**ลำดับความสำคัญ**
2. การสื่อสารแบบเปิดเผย				
2.1 ครูในโรงเรียนรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำ เนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสาร	4.19	4.86	0.159	3
2.2 ครูในโรงเรียนรับรู้ข้อมูลโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน	4.23	4.87	0.151	4
2.3 ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง	4.36	4.85	0.112	7
2.4 ครูในโรงเรียนมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร	4.40	4.93	0.120	6
2.5 ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคลโดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ	4.09	4.84	0.183	2
2.6 ครูในโรงเรียนสื่อสารเรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารซึ่งถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรง	4.26	4.88	0.145	5

ตาราง 19 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ
2. การสื่อสารแบบเปิดเผย				
2.7 ครูในโรงเรียนสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง	3.97	4.76	0.198	1
รวมค่าเฉลี่ย	4.21	4.86	0.154	2

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย โดยพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ สูง 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูในโรงเรียนสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.198) ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.183) และครูในโรงเรียนรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสาร($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.159) ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง** (D)	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น** (I)	$PNI_{modified}$	**ลำดับความสำคัญ**
3. การมีปฏิสัมพันธ์				
3.1 ครูในโรงเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น	4.57	4.96	0.085	7
3.2 ครูในโรงเรียนเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ	4.30	4.78	0.111	6
3.3 ครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น	4.18	4.75	0.136	5
3.4 ครูในโรงเรียนติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.93	4.75	0.208	1
3.5 ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย	4.15	4.88	0.175	2
3.6 ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร	4.14	4.82	0.164	3
3.7 ครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	4.90	0.150	4
รวมค่าเฉลี่ย	4.22	4.83	0.144	3

จากตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า $\mathrm{PNI_{modified}}$ สูง 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูในโรงเรียนติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

($PNI_{modified}$ =0.208) ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย($PNI_{modified}$ =0.175) และครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร ($PNI_{modified}$ =0.164) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง** (D)	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น** (I)	$PNI_{modified}$	**ลำดับความสำคัญ**
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน				
4.1 ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตั้งเป้าหมายขององค์กร	4.24	4.89	0.153	4
4.2 ครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.26	4.89	0.147	6
4.3 ครูในโรงเรียนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองในสถานการณ์ใหม่ ๆ	4.44	4.89	0.101	9
4.4 ครูในโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.41	4.86	0.102	8
4.5 ครูในโรงเรียนกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.39	4.94	0.125	7

ตาราง 21 ต่อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	$PNI_{modified}$	ลำดับความสำคัญ
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน				
4.6 ครูในโรงเรียนรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร	4.24	4.91	0.158	3
4.7 โรงเรียนตั้งเป้าหมายมีความยากและท้าทายต่อครูในโรงเรียน	4.12	4.88	0.184	1
4.8 ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.28	4.92	0.149	5
4.9 ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	4.20	4.87	0.159	2
รวมค่าเฉลี่ย	4.29	4.90	0.142	4

จากตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ สูง 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนตั้งเป้าหมายมีความยากและท้าทายต่อครูในโรงเรียน($\mathbf{PNI_{modified}}$ =0.184) ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ($\mathbf{PNI_{modified}}$ =0.159) และครูในโรงเรียนรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร($\mathbf{PNI_{modified}}$ =0.158) ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง** (D)	**ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น** (I)	$PNI_{modified}$	**ลำดับความสำคัญ**
5. **การไว้วางใจซึ่งกันและกัน**				
5.1 ครูในโรงเรียนมีความรู้ในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ	4.32	4.91	0.136	3
5.2 ครูในโรงเรียนมีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ	4.25	4.87	0.145	2
5.3 ครูในโรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในงานและการตัดสินใจที่เด็ดขาดเมื่อได้ลงมือปฏิบัติ	3.99	4.88	0.223	1
5.4 ครูในโรงเรียนมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.38	4.77	0.089	4
5.5 ครูในโรงเรียนยึดถือความสัตย์และมีคุณธรรม	4.42	4.76	0.076	7
5.6 ครูในโรงเรียนยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้	4.57	4.90	0.072	8
5.7 ครูในโรงเรียนสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลโดยไม่ปิดบัง	4.57	4.93	0.078	6
5.8 ครูในโรงเรียนพูดแต่ความจริงด้วยความจริงใจ	4.57	4.95	0.083	5
รวมค่าเฉลี่ย	4.38	4.87	0.111	5

จากตาราง 22 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูง 3

ลำดับแรก ดังนี้ ครูในโรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในงานและการตัดสินใจที่เด็ดขาดเมื่อได้ลงมือปฏิบัติ ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.223) ครูในโรงเรียนมีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.145) และครูในโรงเรียนมีความรู้ในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.136) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูด้านที่มีค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ สูงกว่าค่า PNI รวมและพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่า PNI สูง 3 ลำดับแรกมากำหนดแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ต้องการหาแนวทางพัฒนา

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	$PNI_{modified}$	**ลำดับ**	**ค่า** $PNI_{modified}$ **สูงกว่าค่า** $PNI_{modified}$ **รวม**	**สรุปผล**
ด้านการมีส่วนร่วม	0.177	1	√	ควรพัฒนา
ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย	0.154	2	√	ควรพัฒนา
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	0.144	3	×	
ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	0.142	4	×	
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.111	5	×	
รวม	0.150			

หมายเหตุ √ ที่มีค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ สูงกว่าค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ รวม

× ที่มีค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ ต่ำกว่าค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ รวม

จากตาราง 23 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย เป็นด้านที่มีค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ สูงกว่าค่า $\mathbf{PNI_{modified}}$ รวม ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนแล้วทำเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละและวิเคราะห์เนื้อหา

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังตาราง 24 – 25

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	เห็นด้วย	ร้อยละ
1	**การมีส่วนร่วม**		
	1. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานตั้งแต่การวางแผน การกำหนดทางเลือก การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก การเก็บรวบรวมข้อมูลและการรับผลประโยชน์	5	100
	2. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม	5	100
	3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร	5	100

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	เห็นด้วย	ร้อยละ
1	**การมีส่วนร่วม (ต่อ)**		
	4. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการชื่นชมและให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน	5	100
	5. ผู้บริหารและครูควรมีเป้าหมายร่วมกัน	5	100
	6. ผู้บริหารควรสร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้	5	100
	7. ผู้บริหารสร้างผู้นำที่เข้มแข็ง มีความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น	5	100
	8. ผู้บริหารและครูเชื่อมั่น ไว้ใจ เชื่อใจระหว่างการทำงานร่วมกัน	5	100
	9. ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนว่ามีความสำคัญอย่างไร		

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมดังนี้

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ควรแบ่งงานตามความสามารถและความถนัดให้กับครูในโรงเรียน เรียงลำดับความสำคัญของงาน งานไหนที่เห็นว่าไม่จำเป็นและซ้ำซ้อนกับงานที่มีอยู่ควรตัดทิ้ง สร้างกิจกรรมให้ครูในโรงเรียนได้ทำร่วมกันนอกเหนือจากภาระงาน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และที่สำคัญคือการทำงานเป็นทีมร่วมกันคือจะต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..สร้างความรับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เปิดใจยอมรับ มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันของสมาชิกระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารมีบทบาทให้คำปรึกษา แนะนำให้กับครู ช่วยเหลือประสานในการทำงาน ยอมรับคามแตกต่างระหว่างบุคคลเคารพสิทธิของกันและกัน..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดโดยปราศจากอคติ การแสดงออกทางความคิดจะเป็นช่องทางที่ครูได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้น อาจจะเกิดจากการประชุมแบบไม่เป็นทางการและหากเรานำเอาความต้องการของครูทุกคนมาร่วมแสดงความคิดเห็น จะทำให้การทำงานเรามีทิศทางที่ตอบโจทย์ให้กับองค์กร องค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่หากมีการทำงานเป็นทีมแล้วจะทำให้องค์กรนั้นมีความเข็มแข็ง..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..ร่วมคิด ร่วมทำ ให้เกิดความตระหนักในบมบาทหน้าที่ของตนเอง จริงใจและเปิดเผยในองค์กร และเคารพในความแตกต่างของบุคคล และที่สำคัญคือการยอมรับและปรับตัวโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งหลัก..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..ครูทุกคนควรมีความรัก ความภูมิใจในอาชีพครูจำทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ทำงานด้วยความเต็มใจและมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีความเคารพในสิทธิหน้าที่ของแต่ละบุคคล มีความเป็นประชาธิปไตย ทุกคนมีสิทธิ์ในการเสนอแนะเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมงานในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนได้..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	เห็นด้วย	ร้อยละ
2	**การสื่อสารแบบเปิดเผย**		
	1. ครูมีการรับรู้การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาโดยปราศจากอคติ	5	100
	2. ครูกล้าแสดงความคิดความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง	5	100
	3. ครูมีการสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	5	100
	4. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่เหมาะสม ไม่กำกวม เปิดเผยและจริงใจ	5	100

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย นอกจากนี้ยังได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมดังนี้

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ในการสื่อสารสิ่งที่สำคัญคือประเด็นที่จะสื่อสารต้องชัดเจน สื่อสารกันด้วยความจริงใจ วางลำดับการพูดคุยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือการพูดอย่างสุภาพ ใช้น้ำเสียงที่ถูกต้องและให้เกียรติผู้อื่น”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..เปิดใจ สร้างความเข้าใจ รายละเอียดของงานโดยการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีอคติต่อกัน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อการสื่อสารได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกเคารพในความคิดเห็น ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสปรึกษาหารือกันบ่อยขึ้น ส่งเสริมการฟังอย่างกระตือรือร้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการสนทนา กระตุ้นให้รับฟัง และส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน เวิร์คช็อปการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันอย่างมีทักษะ เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเน้นย้ำว่าการสื่อสารแบบเปิด ควรให้ความเคารพครอบคลุมและโปร่งใส ให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..การสื่อสารที่มีความถูกต้อง ชัดเจน โดยคณะครูที่เป็นผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติแบบเดียวกัน ซึ่งทำให้การปฏิบัติมีความรวดเร็ว ทันเวลา..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

“..การสื่อสารแบบเปิดเผยจะเกิดผลดีได้ในบางสถานการณ์เท่านั้น เพราะในความเป็นจริงโลกในยุคปัจจุบันมีการสื่อสารหลายช่องทาง มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น จึงทำให้การสื่อสารแบบเปิดเผยน้อยลง เพราะภารกิจและความสะดวกในแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน จึงทำให้การสื่อสารแบบเปิดเผยน้อยลง..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 67)

ผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนมาสรุปเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานตั้งแต่การวางแผน การกำหนดทางเลือก การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก การเก็บรวบรวมข้อมูลและการรับผลประโยชน์

1.2 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.3 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.4 ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการชื่นชมและให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน

1.5 ผู้บริหารและครูควรมีเป้าหมายร่วมกัน

1.6 ผู้บริหารควรสร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้

1.7 ผู้บริหารสร้างผู้นำที่เข้มแข็ง มีความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น

1.8 ผู้บริหารและครูเชื่อมั่น ไว้ใจ เชื่อใจระหว่างการทำงานร่วมกัน

1.9 ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนว่ามีความสำคัญอย่างไร

1.10 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ การแสดงออกทางความคิดจึงเป็นช่องทางที่ครูได้มีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้น อาจเกิดจากการประชุมแบบไม่เป็นทางการ หากนำเอาความคิดของครูทุกคนมาร่วมแสดงความคิดเห็นจะทำให้เห็นเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ประกอบด้วย

2.1 ครูมีการรับรู้การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาโดยปราศจากอคติ

2.2 ครูกล้าแสดงความคิดความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง

2.3 ครูมีการสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

2.4 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่เหมาะสม ไม่กำกวม เปิดเผยและจริงใจ

2.5 ครูควรมีประเด็นสื่อสารที่ชัดเจน วางลำดับการพูดคุยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน และสื่อสารกันอย่างสุภาพ ใช้น้ำเสียงที่ถูกต้องและให้เกียรติผู้อื่น

2.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกเคารพในความคิดเห็น ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสปรึกษาหารือกันบ่อยขึ้น ส่งเสริมการฟังอย่างกระตือรือร้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการสนทนา กระตุ้นให้รับฟัง และส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกด้านสภาพที่เป็นจริงของการทำงานเป็นทีมของครู ระหว่าง 0.25 – 0.94 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.29 ถึง 0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $\mathrm{PNI}_{\mathrm{modified}}$

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2.1 สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีดังนี้

4.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

4.1.1 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานตั้งแต่การวางแผน การกำหนดทางเลือก การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก การเก็บรวบรวมข้อมูลและการรับผลประโยชน์

4.1.2 ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

4.1.3 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร

4.1.4 ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการชื่นชมและให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน

4.1.5 ผู้บริหารและครูควรมีเป้าหมายร่วมกัน

4.1.6 ผู้บริหารควรสร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้

4.1.7 ผู้บริหารสร้างผู้นำที่เข้มแข็ง มีความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น

4.1.8 ผู้บริหารและครูเชื่อมั่น ไว้ใจ เชื่อใจระหว่างการทำงานร่วมกัน

4.1.9 ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนว่ามีความสำคัญอย่างไร

4.1.10 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ การแสดงออกทางความคิดจึงเป็นช่องทางที่ครูได้มีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้น อาจเกิดจากการประชุมแบบไม่เป็นทางการ หากนำเอาความคิดของครูทุกคนมาร่วมแสดงความคิดเห็นจะทำให้เห็นเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น

4.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ประกอบด้วย

4.2.1 ครูมีการรับรู้การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาโดยปราศจากอคติ

2.2.2 ครูกล้าแสดงความคิดความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง

4.2.3 ครูมีการสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

4.2.4 ผู้บริหารมีการสื่อสารที่เหมาะสม ไม่กำกวม เปิดเผยและจริงใจ

4.2.5 ครูควรมีประเด็นสื่อสารที่ชัดเจน วางลำดับการพูดคุยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน และสื่อสารกันอย่างสุภาพ ใช้น้ำเสียงที่ถูกต้องและให้เกียรติผู้อื่น

4.2.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกเคารพในความคิดเห็น ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสปรึกษาหารือกันบ่อยขึ้น ส่งเสริมการฟังอย่างกระตือรือร้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการสนทนา กระตุ้นให้รับฟัง และส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และการประเมินความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้เพราะ

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรหรือโครงการต่าง ๆ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนับว่ามีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงาน ความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อหมู่คณะ ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 7–8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และสอดคล้องกับ อมรรัตน์ สิงโต(2560, หน้า 41) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน รับผลประโยชน์และประเมินผลร่วมกันนั้น จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคคลในองค์กรและทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริชัย นันทะศรี (2559, หน้า 106) ที่ว่าการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิดวางแผน ดำเนินการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกันมากที่สุดตามแผนที่กำหนดไว้จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายและทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม

2) การสื่อสารแบบเปิดเผย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสื่อสารแบบเปิดเผยช่วยสร้างความเชื่อถือระหว่างผู้สื่อสารและผู้รับสาร เนื่องจากมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีความชัดเจนในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับตลอดจนปัญหาในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 34) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความเต็มใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

3) การมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีปฏิสัมพันธ์ทำให้มีการแสดงออกถึงความรู้สึกระหว่างบุคคลในลักษณะของความจริงใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรานี ธรรมนิยม (2558, หน้า 55) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์เป็นการแสดงความรู้สึกระหว่าง

บุคลากรที่มีต่อกันในลักษณะของความมีน้ำใจ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4) การมีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานที่ดีจะต้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนร่วมกันโดยที่ทุกคนในทีมร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน เมื่อทุกคนมีความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกันแล้ว ทุกคนจะมุ่งทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริชัย นันทะศรี (2559, หน้า 104) กล่าวว่า ความชัดเจนของทิศทางในการทำงานที่สมาชิกทีมงานทุกคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน และสมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานด้วยความเต็มใจ จะทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นการแสดงความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อทีม ให้ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของกันและกัน มีความรักสามัคคีกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมด้วยความจริงใจส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพการทำงานของทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรานี ธรรมนิยม (2558, หน้า 53) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันจะแสดงออกในรูปของความเชื่อถือ ความศรัทธา การช่วยเหลือกัน การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองและงานของผู้อื่น ให้ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของกันและกัน มีความรักความสามัคคีกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะจากผู้ร่วมงานด้วยความยินดี

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารแบบเปิดเผย และการมีส่วนร่วมตามลำดับ และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารแบบเปิดเผย การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันครูมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนพบว่า

ครูควรมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 98) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งโดยรวมของทุกด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คณะครูสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา คณะครูมีการปรึกษาหารือด้วยเหตุผล และคณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ($PNI_{modified}$ สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$) ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วม (มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.177) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานเป็นทีมที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายตั้งแต่การวางแผนร่วมกัน การดำเนินงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งการทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ทุกคนในทีมจะต้องมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 76) ได้ทำวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

3.2 การสื่อสารแบบเปิดเผย (มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.154) ทั้งนี้เพราะการสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจและความโปร่งใสในทีม เพื่อเข้าใจเป้าหมาย รับรู้ถึงความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560, หน้า 73) ได้ทำวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่าแนวทางที่เป็นไปได้สำหรับนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีส่วนร่วม มีดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริม

ให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานตั้งแต่การวางแผน การกำหนดทางเลือก การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก การเก็บรวบรวมข้อมูลและการรับผลประโยชน์ สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างวัฒนธรรมการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการชื่นชมและให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สร้างผู้นำที่เข้มแข็ง มีความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น มีความเชื่อมั่น ไว้ใจ เชื่อใจระหว่างการทำงานร่วมกัน และต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ การแสดงออกทางความคิดจึงเป็นช่องทางที่ครูได้มีส่วนร่วมในระยะเริ่มต้น อาจเกิดจากการประชุมแบบไม่เป็นทางการ หากนำเอาความคิดของครูทุกคนมาร่วมแสดงความคิดเห็นจะทำให้เห็นเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น ครูมีการรับรู้การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาโดยปราศจากอคติ กล้าแสดงความคิดความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง และครูควรมีประเด็นสื่อสารที่ชัดเจน วางลำดับการพูดคุยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน และสื่อสารกันอย่างสุภาพ ใช้น้ำเสียงที่ถูกต้องและให้เกียรติผู้อื่น สอดคล้อง กับ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยาวงศ์ (2564, หน้า 100–112) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดตาม การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงความคิด ทัศนคติต่อประเด็นปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขอย่างเหมาะสม โดยมีฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสมาชิก รับฟังความคิดเห็นไม่ละเลยการแสดงออกทางความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อแสดงออกให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิก จัดให้มีกิจกรรมขจัดความขัดแย้ง จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการมอบรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทนหรือการชมเชย ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือจะดึงเอาศักยภาพของสมาชิกในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตลอดจนส่งผลดีต่อผู้เรียน

สำหรับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ผู้บริหารควรมีกระบวนการที่เหมาะสม ไม่กำกวม เปิดเผย จริงใจ ในการให้ครูรับรู้การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา ครูควรมีการสื่อสารที่มีประเด็นสื่อสารที่ชัดเจน วางลำดับการพูดคุยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน และสื่อสารกันอย่างสุภาพ ใช้น้ำเสียงที่ถูกต้องและให้เกียรติผู้อื่น และสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง สอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 203) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า แนวทางการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารให้ครูผู้สอนได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันและ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นครูและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน คือ การมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิดเผย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน และครูสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการดำเนินงานที่เข็มแข็ง มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ในภาพรวมของการทำงานเป็นทีมของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรณิกา ทองศรี. (2555). *การรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กรวรา เกิดจันทร์. (2555). *ความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพบริการที่นำไปสู่ความไว้วางใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ เอไอเอส จำกัด.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กฤตวรรณ วัฒนสุวกุล. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กลอยใจ จันแหล้. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

กษมา แสนอ่อน. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ก้องเกียรติ รักษ์ธรรม. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กัญญารัตน์ เป็งใจ. (2560). *การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

กัลย์วิสาข์ ธาราวร. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(2), 370–384.

กัลยาณี อินทรพาณิชย์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในหัวหน้างานของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กุลรัศมิ์ สายมะณี. (2563). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรูญ ไตรวุฒิ. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความไว้วางใจในแพทย์ และความยึดมั่นในคำแนะนำของแพทย์ที่มีต่อผลลัพธ์การควบคุมเบาหวานของผู้เป็นเบาหวานชนิดที่ 2. *วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 10(2), 44–53.

จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารินี อิ่มด้วง. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.* ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

จินดาพร นพนิยม. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรนันท์ นุ่นชูคัน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชยพล มั่นจิต. (2563). ความสัมพันธ์ของความเข็มแข็งในการมองโลก. *วารสารพุทธจิตวิทยา,* 5(2), 18–24.

ชลธิชา วิยาสิงห์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิจังหวัดศรีสะเกษ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ. (2556). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ชลาไล ไชยชมภู. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชัยรัตน์ นทีประสิทธิพร. (2554). *การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศอังกฤษ: กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงลอนดอน.* วิทยานิพนธ์ ร.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์. (2541). *กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง.* กรุงเทพฯ: สื่อปัญญา.

ฐากูร บุญสาร. (2560). *โปรแกรมการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยใช้เทคนิคเกมมิฟิเคชั่น สำหรับห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนกัลยาณวัตร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณภาส์ณัฐ คงคารัตน์. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัดมาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐธิดา ภูบุญเพชร. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.* โครงการพัฒนานักวิจัยใหม่. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณัฐพัชร์ แป้นด้วง. (2557). *พฤติกรรมความไว้วางใจของลูกค้าในการซื้อสินค้าของผู้บริโภคระหว่างการซื้อสินค้าผ่านช่องทางมัลติมีเดียและพนักงานขาย.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูปฐมวัย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(1), 534–548.

ดาวเรือง เชี่ยงหลิว. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทรงสิริ วิชิรานนท์. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ทศพล พาสุนันท์. (2551). *การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานของพนักงาน กรณีศึกษาของพนักงานบริษัท ไทเบฟเวอเรจจำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ทัดชัย วงค์คำจันทร์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยาพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนิตา สมบูรณ์. (2553). *การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิอาสาธนาคารสมอง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม. (2564). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระนันท์ ยุทธนาการ. (2558). *ผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายและความเครียดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระพร อุวรรณโณ. (2558). Altruism: ความเอื้อเฟื้อ. ใน *สารานุกรมจิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสภา* (เล่ม 1, หน้า 84–90). กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสภา.

นัฐธิดา วงษ์รอต. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นาฏศิลป์ คชประเสริฐ. (2557*). ผลของโปรแกรมกิจกรรมแนะแนวเพื่อการตั้งเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนหันคาพิทยาคม จังหวัดชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นาอีมะห์ บือราเฮง. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บัญชาพิพัฒน์ โสดา. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บัลลังก์ มะเจี่ยว. (2565). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญช่วง ศรีธรราษฎร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,* 11(2), 29–48.

ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยาวงศ์. (2564). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,* 5(2), 100–112.

ปนัดดา ชัยพระคุณ. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประจักษ์ เข็มใคร. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรานอม จันทิมา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ปรานี ธรรมนิยม. (2558). *การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ปัทมนันท์ พลเดช. (2556). *คุณลักษณะของบุคคลที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจภายใต้บริบทองค์การที่แตกต่างกันของภาครัฐ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิ่นบุญญา ลำมะนา. (2560). การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์*, 1(2), 63–81.

ปิยธิดา ปาลรังสี. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวชุมชน อำเภอขนอม จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิรัณญ์สิริ ปลิปลิ้มโอฐ. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้เรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ผกาวันท์ ใคร่ครวญ. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นต่อโครงการของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเมืองพัทยา.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฝายวารี ประภาสะวัต. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนันพร ไกรแก้ว. (2559). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ* 9(2), 159–169.

พนิดา เกรียงทวีทรัพย์. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 3374–3394.

พรพนา บัณฑิโต. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พรรณภา ส่งแสงแก้ว. (2556). *ผลของโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายในการเรียนที่มีต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเอกชน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระมหาสิร์ยส สิริยโส (ชาลีเปรี่ยม). (2563). *รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเชิงพุทธ ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด.(พุทธบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ. (2556). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิชญา นาไฮ. (2558). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิ่ม. (2553). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พุทธรักษา ก้อนแก้ว. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการใช้วินัยเชิงบวกกับเด็กวัยอนุบาล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพิ่มพร บุพพวงษ์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 13(1), 53–70.

ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภัทริน สันทศนะสุวรรณ. (2558) *การวิเคราะห์อภิมานงานวิทยานิพนธ์ของหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต.* วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

โรฮาน่า หมู่เก็ม. (2556). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมตราด.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรัชญา นนทะศรี. (2565). *แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วรารัตน์ นิยมไทย. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันชาติ แก้วปาน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานนักจิตวิทยาอำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิชุดา เนตรสูงเนิน. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิภาวี เหมาะงาม. (2555). *อิทธิพลของบุคลิกภาพ การขัดเกลาทางสังคม และความไว้วางใจที่มีผลต่อความศรัทธาผู้นำทางการเมืองของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรินภัสร์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียนของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริพร อาจปักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริพล เจียมวิจิตร. (2558). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้ตราสินค้าของผู้บริโภค: กรณีศึกษา ศูนย์การค้าส่ง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ศิเรมอร พิศาลเดช. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมภัสสร บัวรอด. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สมหทัย ภู่พะเนียด. (2554) *การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564).* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชร์ยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิริชัย นนทะศรี. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริการกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อธิ ธนธรรมคุณ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเอื้อเฟื้อเพื่อธำรงรักษาวัฒนธรรมโบราณสถานมรดกโลกของนักเรียนมัธยมปลายโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 39(2), 154–173.

อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณี อรุญเรือง. (2559). *ความต้องการจำเป็นในการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช. (2557). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1), 75–92.

อังสนา เข็มใคร. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston, Texas: Gulf Publishing.

Cattell, R. B. (1948). Concepts and methods in the measurement of group syntality. *Psychological Review*, 55, 48–63.

Cohen, M.J. & Uphoff, N.T. (1980). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Designing Implementation and Evaluation*. New York Rural Development Committee Center for International and Evaluation.

Dzul, Q. D., Didik, N. & Herfina. (2021). Strengthening teamwork, visionary leadership and self effication in efforts to improve teacher creativity. Psychology and Education, 58(4), 3825–3837.

Gibson, J. L. (2000). Organizations Behavior. (7th ed.). Boston: Irwin.

Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms.* New York, NY:Harcourt, Brace & World.

Hall, W. R. (1999). The Use of Dual Planning Periods by Middle School Team. *Dissertation Abstracts International*, 59(9).

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practice.* (8 th ed.). New York: McGraw–Hill.

Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

McCloskey, D. C. & Maas, M. (1998). *Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential*. Nursing Outlook, 46(4), 157–163.

Ostrove, E. F. (2006). Facilitations' Interdisciplinary Teamwork Training Workshop. *Dissertation Abstract International*, 44(3), 69–86.

Pandey, S. K. (2007). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organization: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal,* 11(1), 89–108.

Parker, G., M. (1994). *Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif: Jossey–Bass.

Pitsoe, J. V. (2014). How do school manage team experience teamwork: A case study in the schools in the Kamwenge District, Uganda. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome–Italy,*5(3),138–145.

Robbin, S.P. (2007). *Management*. New Jersey: Pearson Education.

Rushton, J. P. (1981). *The altruistic personality and the self–report altruism scale*. Personality and Individual Differences, 2, 161.

Spitzmuller, M. (2008). *Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of its Nomological Network*. In Barling, J. and Cooper, C. L. (eds.). Organizational Behavior. (2nd ed.) London: SAGE Publication.

Stadler, S. A. (2011). Coding speech acts for their degree of explicitness. *Journal of Pramatics,* 43, 36–50.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of Theory and Research*. New York: Free Press.

Thornton, G. (2018). Authentic Communication: What Does It Mean, Why It's Important. https://medium.com/thrive–global/authentic–communication–what–does–it–mean–why–its–important–51bccc80a008.

Wiemann & Backlund, Gl. (2006). *The Function of The Executive*. Cambridge: Harvard University Press.

Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. Brookfield Vermont: Gower.

Zadra, N. L. (1998). *Team teaching: A Study of Collaboration*. Dissertation, Ed.D. University of Montana, United States.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางสนิฎา พระเสนา

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางวรรณภา เทพกุล

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ทินกร ภาคนาม

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายรัตนชัย ฝาระมี

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวรรณภา เทพกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสุนิฎา พระเสนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอภิเชษฐ์ สุนทรส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสินธ์ สิงห์ศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายภูวนารถ ตั้งศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสุวรรณา ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพิสิษฐ์ ไชยสีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๔๙๖ ๑๔๕๓

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. นายรัตนชัย ฝาระมี	ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
2. ดร.ทินกร ภาคนาม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
3. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
4. นางวรรณภา เทพกูล	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาถ่อนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
5. นางสนิฎา พระเสนา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข	คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. นายอภิเชษฐ์ สุนทรส	ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
3. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
4. นางวรรณภา เทพกูล	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาถ่อนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม
5. นางสนิฎา พระเสนา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. นายสินธ์ สิงห์ศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
2. นายภูวนารถ ตั้งศิริ	ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
3. นายกิติศักดิ์ โสตาภา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
4. นางสุวรรณา ธานี	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
5. นายพิสิษฐ์ ไชยสีย์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านประการใด

4. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาตรวจสอบองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบฯ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

สุดารัตน์ ศรีโยหะ
(นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรด ✓ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. ชื่อ .....สกุล.....

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ ศึกษานิเทศก์

☐ ครู

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1–5 ปี

☐ 6–10 ปี

☐ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นและเสนอแนะลงในช่องว่าง

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน รับผลประโยชน์และการประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้							
1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน						
1.2	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน						
1.3	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน						
1.4	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน						
1.5	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน						
2. การสื่อสารแบบเปิดเผย หมายถึง การส่งและการรับสารระหว่างสมาชิกในทีมงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา มีความชัดเจนในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับตลอดจนปัญหาในการทำงานที่ชัดเจน และสมาชิกในทีมสามารถโต้ตอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากข้อสงสัยหรือความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน							
2.1	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา						
2.2	ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย						
2.3	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและตรงกัน						

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.4	ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา ข้อสงสัยอย่างเปิดเผย						
2.5	ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน						
3. การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกระหว่างบุคคลในลักษณะของความจริงใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้							
3.1	ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน						
3.2	ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน						
3.3	ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน						
3.4	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน						
3.5	ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้						
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงออกในทิศทางของการทำงานที่ชัดเจนโดยสมาชิกทีมงานทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง ตรงกันและทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
4.1	ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน						

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู		ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.2	ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน						
4.3	ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ						
4.4	ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย						

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสมาชิกภายในทีม ให้ความไว้วางใจในความรู้ความสามารถของกันและกัน มีความรักความสามัคคีกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกด้วยความจริงใจโดยปราศจากการบีบบังคับ

5.1	ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย						
5.2	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน						
5.3	ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ						
5.4	ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ						
5.5	ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน						

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม : ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สแกน QR Code เพื่อทำแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี
☐ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง “สภาพที่เป็นจริง” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่เป็นจริง”

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติจริงน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

ระดับ 5 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ควรมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกในการคิด วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ											
1	ครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา										
2	ครูในโรงเรียนกำหนดแผนงานที่ดีร่วมกัน										
3	ครูในโรงเรียนจัดทำแผนงานเพื่อหาทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน										
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการใช้เหตุผล การให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ปรึกษาหารือและกำหนดทางเลือกที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยลดความขัดแย้งและตัดสินใจร่วมกันอย่างรอบคอบ											
4	ครูในโรงเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน										
5	ครูในโรงเรียนให้ข้อมูลซึ่งกันและกันในการทำงาน										
6	ครูในโรงเรียนร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและปรึกษาหารือในสิ่งที่จะต้องร่วมกันตัดสินใจ										
7	ครูในโรงเรียนกำหนดทางเลือกที่ดีในการทำงานร่วมกัน										
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติกิจกรรมตามแผน โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามขั้นตอนการดำเนินงานที่วางไว้ร่วมกัน											
8	ครูในโรงเรียนร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์										

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9	ครูในโรงเรียนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้										
10	ครูในโรงเรียนร่วมดำเนินการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเดียวกัน										

การมีส่วนร่วมในการร่วมในการประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล และจัดทำรายงานข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

11	ครูในโรงเรียนตัดสินคุณค่าโดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด										
12	ครูในโรงเรียนร่วมกันกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและรวบรวมข้อมูล										
13	ครูในโรงเรียนร่วมกันประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล										
14	ครูในโรงเรียนจัดทำรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบร่วมกัน										

การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการทำงานโดยยึดการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงาน รวมทั้งแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน

15	ครูในโรงเรียนกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน										
16	ครูในโรงเรียนแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน										
17	ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน										

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและชัดเจน หมายถึง การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสารโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน											
18	ครูในโรงเรียนรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาจากผู้ส่งสาร										
19	ครูในโรงเรียนรับรู้ข้อมูลโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน										
การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย หมายถึง การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซงและมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร											
20	ครูในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง										
21	ครูในโรงเรียนมีเสรีภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร										
การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ เรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรงและสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง											
22	ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารระหว่างบุคคล โดยการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และไม่มีการเก็บซ่อนเรื่องที่สำคัญ										
23	ครูในโรงเรียนสื่อสารเรื่องที่เป็นจริงจากผู้ส่งสารซึ่งถูกส่งต่อให้ผู้รับสารโดยตรง										
24	ครูในโรงเรียนสื่อสารโดยไม่มีการเพิ่มเติมหรือลดเนื้อหาเล็กน้อยเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริง										

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความเอื้อเฟื้อ หมายถึง การมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลโดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ และเป็นการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ											
25	ครูในโรงเรียนมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น										
26	ครูในโรงเรียนเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นสำคัญ										
27	ครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น										
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร หรือการที่บุคคลหนึ่งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ											
28	ครูในโรงเรียนติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน										
29	ครูในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย										
30	ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร										
31	ครูในโรงเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนตั้งเป้าหมาย และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ โดยการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน											
32	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตั้งเป้าหมายขององค์กร										
33	ครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ										

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
34	ครูในโรงเรียนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองในสถานการณ์ใหม่ ๆ										

ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการกำหนดทิศทางและสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

35	ครูในโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางชัดเจนในการปฏิบัติงาน										
36	ครูในโรงเรียนกำหนดสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน										
37	ครูในโรงเรียนรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร										

ความท้าทายและเป็นไปได้ของปัญหา หมายถึง สิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นมีความยากและความท้าทายที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

38	โรงเรียนตั้งเป้าหมายมีความยากและท้าทายต่อครูในโรงเรียน										
39	ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน										
40	ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ										

ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่

41	ครูในโรงเรียนมีความรู้ในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ										
42	ครูในโรงเรียนมีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ										

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
43	ครูในโรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในงานและการตัดสินใจที่เด็ดขาดเมื่อได้ลงมือปฏิบัติ										
ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกถึงความจริงใจและถือความสัตย์ มีคุณธรรมยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้											
44	ครูในโรงเรียนมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน										
45	ครูในโรงเรียนยึดถือความสัตย์และมีคุณธรรม										
46	ครูในโรงเรียนยึดมั่นในความถูกต้องและไว้วางใจได้										
ความเปิดเผย หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลที่มีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความจริงด้วยความจริงใจ											
47	ครูในโรงเรียนสามารถแบ่งปันความคิดเห็นและข้อมูลโดยไม่ปิดบัง										
48	ครูในโรงเรียนพูดแต่ความจริงด้วยความจริงใจ										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

3. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

สุดารัตน์ ศรีโยหะ
(นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ)
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการมีส่วนร่วม		
1. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานตั้งแต่การวางแผน การกำหนดทางเลือก การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก การเก็บรวบรวมข้อมูลและการรับผลประโยชน์		
2. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม		
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร		
4. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการชื่นชมและให้กำลังใจกันและกันในการทำงาน		
5. ผู้บริหารและครูควรมีเป้าหมายร่วมกัน		
6. ผู้บริหารควรสร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้		
7. ผู้บริหารสร้างผู้นำที่เข้มแข็ง มีความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น		
8. ผู้บริหารและครูเชื่อมั่น ไว้ใจ เชื่อใจระหว่างการทำงานร่วมกัน		
9. ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนว่ามีความสำคัญอย่างไร		

ตาราง (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย		
1. ครูมีการรับรู้การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาโดยปราศจากอคติ		
2. ครูกล้าแสดงความคิดความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากการแทรกแซง		
3. ครูมีการสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน		
4. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่เหมาะสม ไม่กำกวม เปิดเผยและจริงใจ		

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

1. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน การมีส่วนร่วม ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน การสื่อสารแบบเปิดเผย ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

****

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ครั้งนี้อย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ
(1. ค่าความเที่ยงตรง)
(2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น)

ตาราง 26 แบบสรุปผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น								
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น								
48	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

จากตาราง 26 พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น 0.913	1	0.851*
	2	0.444*
	3	0.413*
	4	0.610*
	5	0.708*
	6	0.247*
	7	0.555*
	8	0.648*
	9	0.420*
	10	0.327*
	11	0.708*
	12	0.676*
	13	0.408*
	14	0.389*
	15	0.598*
	16	0.898*
	17	0.708*
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ค่าความเชื่อมั่น 0.908	18	0.633*
	19	0.936*
	20	0.639*
	21	0.639*
	22	0.877*
	23	0.936*
	24	0.645*

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.709	25	0.470*
	26	0.420*
	27	0.389*
	28	0.288*
	29	0.677*
	30	0.470*
	31	0.936*
4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าความเชื่อมั่น 0.913	32	0.935*
	33	0.935*
	34	0.578*
	35	0.639*
	36	0.550*
	37	0.935*
	38	0.677*
	39	0.470*
	40	0.935*
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าความเชื่อมั่น 0.900	41	0.895*
	42	0.898*
	43	0.560*
	44	0.578*
	45	0.578*
	46	0.479*
	47	0.369*

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าความเชื่อมั่น 0.90	48	0.470*
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเท่ากับ 0.97		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า คาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายขอ (r) อยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.25 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น 0.91
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผยค่าความเชื่อมั่น 0.91
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.71
4. ด้านด้านการมีเป้าหมายเดียวกันค่าความเชื่อมั่น 0.91
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันค่าความเชื่อมั่น 0.90

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็นในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น 0.946	1	0.550*
	2	0.808*
	3	0.765*
	4	0.808*
	5	0.808*
	6	0.909*
	7	0.902*
	8	0.599*
	9	0.808*
	10	0.808*
	11	0.902*
	12	0.902*
	13	0.861*
	14	0.861*
	15	0.677*
	16	0.599*
	17	0.291*
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ค่าความเชื่อมั่น 0.947	18	0.861*
	19	0.902*
	20	0.861*
	21	0.599*
	22	0.861*
	23	0.902*
	24	0.591*

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.913	25	0.550*
	26	0.902*
	27	0.808*
	28	0.808*
	29	0.861*
	30	0.765*
	31	0.709*
4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าความเชื่อมั่น 0.935	32	0.694*
	33	0.748*
	34	0.689*
	35	0.722*
	36	0.909*
	37	0.660*
	38	0.752*
	39	0.797*
	40	0.870*
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าความเชื่อมั่น 0.943	41	0.701*
	42	0.733*
	43	0.861*
	44	0.808*
	45	0.808*
	46	0.902*
	47	0.861*

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าความเชื่อมั่น 0.943	48	0.861*
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเท่ากับ 0.98		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายขอ (r) อยู่ระหว่าง 0.29 ถึง 0.91 ซึ่งมีคามากกวา 0.25 ทุกขอ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น 0.95
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผยค่าความเชื่อมั่น 0.95
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.91
4. ด้านด้านการมีเป้าหมายร่วมกันค่าความเชื่อมั่น 0.94
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันค่าความเชื่อมั่น 0.94

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นางสาวสุดารัตน์ ศรีโยหะ
วัน เดือน ปีเกิด	19 ตุลาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 36 หมู่ที่ 3 ตำบลท่าค้อ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 48000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
พ.ศ. 2563	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
พ.ศ. 2567	ครู คศ. 1 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

สุดารัตน์ ศรีโยหะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

สุดารัตน์ ศรีโยหะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF TEAMWORK DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY

SUDARAT SRIYOHA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration and Development

Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University