

อิทธิพลของบุคลิกภาพของทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียว
แน่นในทีมที่มีต่อประสิทธิผลของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี

THE INFLUENCE OF TEAM PERSONALITY, TEAM EMOTIONAL
INTELLIGENCE, TEAM COHESIVENESS ON EFFECTIVENESS OF THAI
LANGUAGE TEACHER TEAM IN THE ELEMENTARY SCHOOL IN
RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL AREA

ผู้วิจัย

ฐาสินี บัวขาว¹

Thasinee Buakhao¹

thasineeb@gmail.com

กรรมการควบคุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศยามล เอกะกุลานันต์²

รองศาสตราจารย์ ดร. อภิญญา หิรัญวงษ์³

Advisor Committee

Asst. Prof. Dr. Sayamon Akakulanun²

Assoc. Prof. Dr. Apinya Hirunwong³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1. ศึกษาระดับบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน และประสิทธิผลของทีม 2. ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานที่สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีม กลุ่มตัวอย่างคือ ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยจำนวน 110 ทีม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีประสิทธิผลของทีมโดยรวม ประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและด้านความพึงพอใจของสมาชิกในระดับสูง มีบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหวในระดับต่ำ บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบในระดับสูง มีความฉลาดทางอารมณ์ของทีมในระดับสูง มีความเหนียวแน่นในทีมโดยรวม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมและด้านงานในระดับสูง 2. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหวสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีม โดยรวมได้ร้อยละ 42.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และความเหนียวแน่นในทีมด้านงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมโดยรวมตามลำดับ

¹ นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(Beta = .280, .253 และ .251) และบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหวมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลของทีมโดยรวม (Beta = -.173) ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ร้อยละ 41.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม และความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามลำดับ (Beta = .291, .272 และ .257) ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม บุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกของทีมได้ร้อยละ 39.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และความเหนียวแน่นในทีมด้านงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกตามลำดับ (Beta = .464 และ .232) และบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหวมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก (Beta = -.210)

คำสำคัญ: บุคลิกภาพของทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีม ประสิทธิผลของทีม

ABSTRACT

The objectives for this research were; 1. to study the level of neuroticism team personality, extraversion team personality, Openness to experience team personality, agreeableness team personality, conscientiousness team personality, team emotional intelligence, social team cohesiveness, task team cohesiveness and team effectiveness. 2. to study the factors explaining team effectiveness. The Samples were 110 Thai language teacher teams. The observation instrument was the questionnaire. The analytical statistics were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regressions analysis.

The results of the research showed that: 1. Thai language teacher's teams have high overall team effectiveness and high team effectiveness in finishing the goal and team members have high satisfaction. Thai language teacher's teams are in low level of neuroticism and high level of extraversion, openness, agreeableness and conscientiousness. Thai language teacher teams have high team emotional intelligence level. Thai language teacher teams have high team cohesiveness level, highly in social and task. 2. Team emotional intelligence, conscientiousness team personality, task team cohesiveness, neuroticism team personality could explain overall effectiveness of Thai language teacher team in the elementary school in Ratchaburi primary educational area at 42.5 percent with .05 level of significance. Team emotional intelligence, conscientiousness team personality, task team cohesiveness had a positive influence on overall team effectiveness (Beta = .280, .253, .251) and neuroticism team personality had a negative influence on overall team effectiveness (Beta = -.173). Team emotional intelligence, task team cohesiveness, agreeableness team personality could explain team effectiveness in finishing the goal at 41.9 percent with .05 level of significance. Task team cohesiveness, agreeableness team personality, team emotional intelligence had a positive influence on team effectiveness in finishing the goal (Beta = .291, .272, .257). Team emotional intelligence, neuroticism team personality, task team cohesiveness could explain team effectiveness in members satisfaction at 39.1 with .05 level of significance. Team emotional intelligence, task team cohesiveness had a

positive influence on team effectiveness in members satisfaction (Beta = .464, .232) and neuroticism team personality had a negative influence on team effectiveness in members satisfaction. (Beta = -.210).

Keywords: Team Personality, Team Emotional Intelligence, Team Cohesiveness, Team Effectiveness

บทนำ

สิ่งที่ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันนั้น ไม่ใช่เงินทุน ไม่ใช่กลยุทธ์ ไม่ใช่เทคโนโลยี แต่เป็นทีมในองค์กร เพราะการทำงานแบบทีมเป็นสิ่งที่มีความประสิทธิภาพและหาได้ยาก ในสภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบัน จะมีการทำงานแบบทีมปรากฏให้เห็นมากกว่าการทำงานแบบส่วนบุคคลซึ่งการทำงานแบบทีมจะทำให้สามารถทำงานที่ใหญ่ขึ้นได้ โครงสร้างขององค์กรจะมีความซับซ้อนมากขึ้น และหลายๆองค์กรกลายเป็นองค์กรข้ามชาติ สิ่งนี้เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ (Meuse, 2009) องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญว่าจะทำอย่างไรให้ทีมมีประสิทธิภาพ เนื่องจากประสิทธิภาพของทีมนั้นมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์กร ถ้าหากทีมมีประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย (Tesluk and Mathieu, 1999 cited in William and Zhang, 2009) ซึ่ง ประสิทธิภาพ ของ ทีม จะต้องมี การตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกทีมสามารถปฏิบัติงานได้และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Azmy, 2012)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ ปัจจัยแรกคือ บุคลิกภาพของทีม ซึ่งบุคลิกภาพของคนแต่ละคนนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและจะส่งผลไปสู่พฤติกรรมของทีมต่อไป โดยเฉพาะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Five-Factor Model of Personality) ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของทีม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ปัจจัยที่สองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนั้นมีพื้นฐานมาจากความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล (Goleman, 1995 cited in Wolff, 2006) อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลหรือของสมาชิกทีม

นั้นจะมีอิทธิพลต่อทีม และเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและการทำงานร่วมกัน ถ้าหากทีมมีความสามารถในการจัดการความฉลาดทางอารมณ์ก็จะส่งผลต่อความสัมพันธ์และความมีประสิทธิภาพของทีม (Druskat and Wolff, 2001) อีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม คือ ความเหนียวแน่นในทีม เป็นระดับความสัมพันธ์ที่สมาชิกทีมมีต่อกัน โดยทีมที่มีความเหนียวแน่นในทีมสูง สมาชิกก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานของทีม ซึ่งถ้าทีมมีบรรทัดฐานของการมีผลการปฏิบัติงานสูง ความเหนียวแน่นในทีมจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูง (Mitchell and Larson, 1987 อ้างใน วิภาดา คุปตานนท์, 2551)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ พื้นฐานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ที่เรียกว่า O-NET ในปี 2560 เด็กไทยมีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยต่ำกว่า 50 หรือไม่ผ่านเกณฑ์ อีกทั้งคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยในระดับจังหวัดเกือบทุกจังหวัดมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เช่นกัน หนึ่งในนั้นคือจังหวัดราชบุรี ที่นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยต่ำกว่าเกณฑ์ต่อเนื่องมาหลายปีจนถึงปัจจุบัน (สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ, 2560) โดยรายงานการวิจัยจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติเสนอว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนเฉลี่ยของเด็กไทยต่ำส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากครูผู้สอน (เอี่ยมพร หลินเจริญ และคณะ, 2552) ในทุกวันนี้โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาได้มีการจัดตั้งทีมครูขึ้นมาในลักษณะทีมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นแกนหลัก เช่น ทีมครูกลุ่มสาระวิชาภาษาไทย ทีมครูกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ เป็นต้น ประกอบไปด้วยครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชานั้น ๆ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ประสานงาน ตลอดจนติดต่อกับผู้ปกครอง

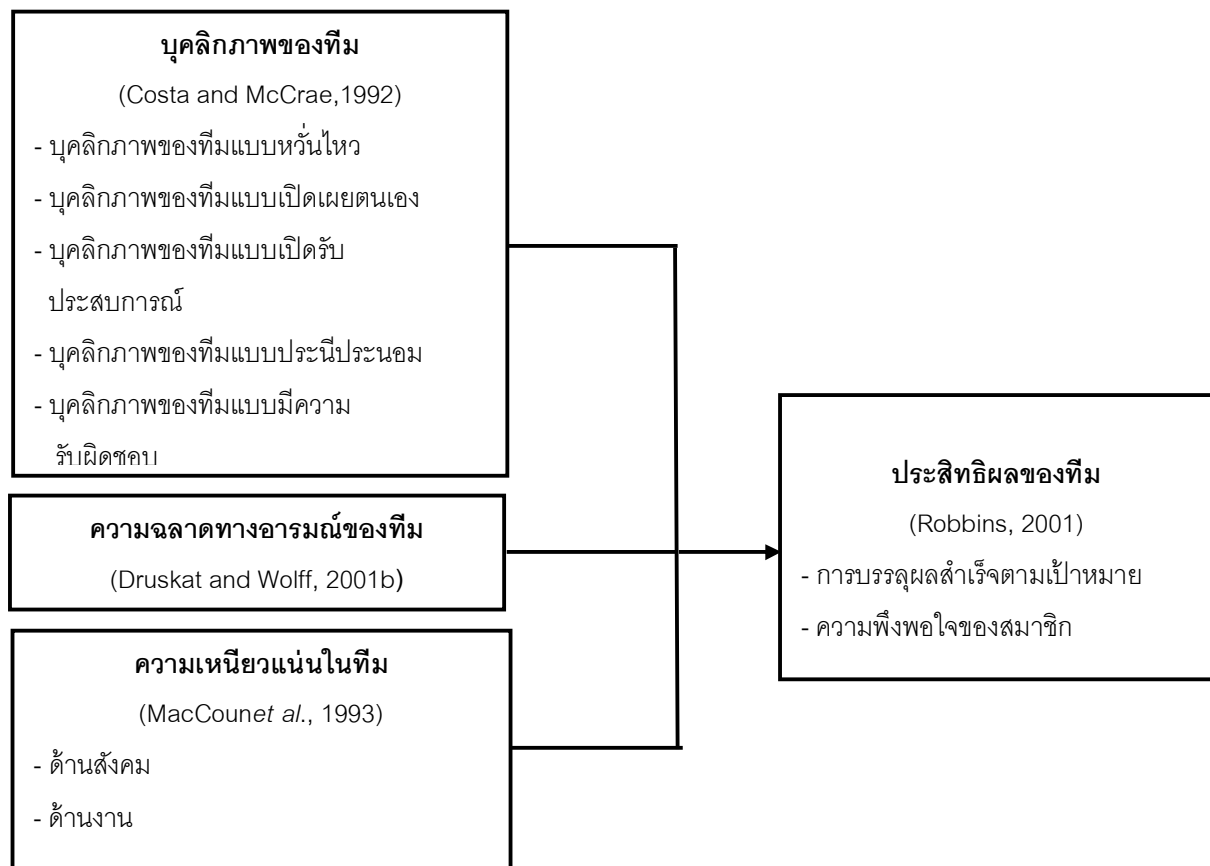
นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้ประกาศให้ครูต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาวิชาภาษาไทย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของทีม ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และความเหนียวแน่นในทีมที่มีต่อประสิทธิผลของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เนื่องจากจังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่เด็กนักเรียนสอบวัดผลทางการศึกษา (O-NET) แล้วมีคะแนนเฉลี่ยวิชา

ภาษาไทยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดติดต่อกันหลายปีและทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาวิชาภาษาไทย ทั้งนี้จะได้เป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาและทีมครูผู้สอนไปเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมประสิทธิผลของทีมครูผู้สอนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ได้บูรณาการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับบุคลิกภาพของทีมแบบห้วนไหว บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสพการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบ

ประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน และประสิทธิผลของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

2. ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของทีมแบบ
หวั่นไหว บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง
บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพ
ของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมี
ความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความ
เหนียวแน่นในทีมด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้าน
งานที่สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมครูผู้สอน
วิชาภาษาไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพ
ของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม
บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาด
ทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม
ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถร่วมกันอธิบาย
ประสิทธิผลโดยรวมของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

2. บุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพ
ของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม
บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาด
ทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม
ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถร่วมกันอธิบาย
ประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

3. บุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพ
ของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม
บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาด
ทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม
ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถร่วมกันอธิบาย
ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอน
วิชาภาษาไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ทีมครูผู้สอนวิชา
ภาษาไทยในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดกลาง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
(สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-600 คน ทีม
ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีสมาชิกในทีมอยู่ระหว่าง 2-9
คน) จำนวน 142 ทีม จาก 142 โรงเรียน (สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี: ข้อมูล ณ วันที่ 1
พฤษภาคม 2559)

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิด
ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน ธีรวุฒิ
เอกะกุล, 2543) จากตารางได้กำหนดไว้ว่าจำนวน
ประชากรทั้งหมด 140 หน่วย ควรใช้จำนวนตัวอย่าง 103
หน่วย และเพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของงานวิจัย
ลดความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยใน
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี จำนวน 110 ทีม ใช้
วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)
โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี
แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีออกเป็น
2 เขต มีทั้งหมด 10 อำเภอ ผู้วิจัยสุ่มแบบแบ่งชั้นเลือก
เฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางจากแต่ละอำเภอ ในแต่ละ
เขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 142 แห่ง จากนั้นสุ่ม
สถานศึกษาขนาดกลางที่ได้คัดเลือกมาแล้วจากแต่ละ
อำเภออย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ได้จำนวน 120 แห่ง
(120 ทีม) โดยสมาชิกทุกคนในทีมเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. บุคลิกภาพของทีมใช้
แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งเป็นแนวคิดที่ศึกษา
ในระดับบุคคล แต่มีงานวิจัยจำนวนมากที่นำแนวคิด
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาประยุกต์ใช้ศึกษาบุคลิกภาพ
ในระดับทีม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้บุคลิกภาพห้า
องค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992)

ศึกษาบุคลิกภาพของทีม ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบ
หวั่นไหว บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพแบบ
เปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ 2. ความฉลาดทาง
อารมณ์ของทีม (Druskat and Wolff, 2001) 3.ความ
เหนียวแน่นในทีม (MacCounet *al.*, 1993) ประกอบด้วย
ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม ความเหนียวแน่นใน
ทีมด้านงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของทีม
(Robbins, 2001) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของทีมด้าน
การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพของทีมด้าน
ความพึงพอใจของสมาชิก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามพร้อมแนบหนังสือขอ
อนุญาตเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างผ่านช่อง
ทางการส่งเอกสารของราชการและเดินทางไปเก็บ
แบบสอบถามด้วยตนเองรวม 120 โรงเรียน (จำนวน 424
ชุด) ได้รับแบบสอบถามคืน 116 โรงเรียน (จำนวน 407
ชุด) หลังจากนั้นมีการคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบ
ครบถ้วนสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามทั้งสิ้น 110 โรงเรียน
(จำนวน 378 ชุด) จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 120
โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.67 จากนั้นนำแบบสอบถามที่
ตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนและ
วิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ จุด
การศึกษา ตำแหน่งครู ประสบการณ์ในการสอน ชื่อ
โรงเรียน จำนวนสมาชิกทั้งหมดในทีม และสถานะในทีม
โดยเป็นแบบเติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีม
สร้างตามแนวคิดของ Robbins (2001) ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง
จริงน้อย และไม่จริงเลย มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 11 ข้อ ค่าความ

เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .883 โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 2 ด้าน
คือ ด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จำนวน 5 ข้อ
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .849 และด้านความพึงพอใจ
ของสมาชิก จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพของทีม สร้าง
ตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง
จริงน้อย และไม่จริงเลย มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 61 ข้อ
โดยแบ่งข้อคำถามตามบุคลิกภาพ 5 แบบ คือ บุคลิกภาพ
ของทีมแบบหวั่นไหว จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .966 บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง
จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .869 บุคลิกภาพ
ของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 12 ข้อ มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .873 บุคลิกภาพของทีมแบบ
ประนีประนอม จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
.814 และบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ
จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .914

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์
ของทีม สร้างตามแนวคิดของ Druskat and Wolff (2001b)
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง
จริงน้อย และไม่จริงเลย มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ
มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .931

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม
สร้างตามแนวคิดและทฤษฎีของ MacCounet *al.* (1993)
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก จริงปาน
กลาง จริงน้อย และไม่จริงเลย มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น
17 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .938 โดยแบ่งข้อ
คำถามเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสังคม จำนวน 10 ข้อ มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .888 และด้านงาน จำนวน 7 ข้อ
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946

แบบสอบถามดังกล่าวให้สมาชิกทุกคนในทีม
เป็นผู้ตอบแบบสอบถามตามการรับรู้เกี่ยวกับทีมและ

คำนวณคะแนนโดยการนำคะแนนของสมาชิกทุกคนในทีมมารวมกันและนำมาหาค่าเฉลี่ยเป็นคะแนนของทีม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่า Item-total Correlation จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า r ไม่น้อยกว่า .296 (Glass and Stanley, 1970) ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดผ่านเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน และประสิทธิผลของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย พบว่า

ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีประสิทธิผลของทีมโดยรวมในอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีประสิทธิผลของทีมในด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและด้านความพึงพอใจของสมาชิกอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.08, 4.07 ตามลำดับ

ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 และมีบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง โดยบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.18 รองลงมาคือบุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.07, 4.03 และ 3.92 ตามลำดับ

ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีความฉลาดทางอารมณ์ของทีมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีความเหนียวแน่นในทีมโดยรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมและด้านงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.59 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานที่มีต่อประสิทธิผลของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ำไหล บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม และความเหนียวแน่นในทีมด้านงานของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

	TN	TE	TO	TA	TC	TEQ	TSC	TTC
TN	-	-	-	-	-	-	-	-
TE	-.205*	-	-	-	-	-	-	-
TO	-.415**	.708**	-	-	-	-	-	-
TA	-.216*	.660**	.623**	-	-	-	-	-
TC	-.084	.628**	.566**	.786**	-	-	-	-
TEQ	.037	.569**	.503**	.640**	.679**	-	-	-
TSC	-.120	.620**	.439**	.594**	.724**	.542**	-	-
TTC	-.007	.358**	.286**	.311**	.349**	.471**	.501**	-

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

TN แทนบุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ำไหล

TE แทนบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง

TO แทนบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์

TA แทนบุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม

TC แทนบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ

TEQ แทน ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม

TSC แทนความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม

TTC แทนความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในงานวิจัยนี้ ตัวแปรอิสระจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์ รัฐสินธุ์ 2550) จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ำไหล บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม และความเหนียวแน่นในทีมด้านงานมีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 และไม่มีตัวแปรอิสระด้านใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปรไปทำการวิเคราะห์ต่อไป

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของทีมผู้สอนวิชาภาษาไทย

ตัวแปร	b	SEb	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	.960	.398		2.415	.017
ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม	.288	.121	.253	2.389	.019
บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ	.344	.123	.280	2.792	.006
ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน	.240	.079	.251	3.049	.003
บุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ำไหล	-.104	.044	-.173	-2.348	.021
R = .668 R ² = .446 R ² adj = .425 F = 21.154 p-value = 0.00					

จากตารางที่ 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ใจสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมโดยรวมได้ร้อยละ 42.5 ($R^2 \text{ adj} = .425$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .668 ($R = .668$) ทั้งนี้บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมโดยรวม ($\text{Beta} = .280, .253$ และ $.251$) ตามลำดับ และบุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ใจมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลของทีมโดยรวม ($\text{Beta} = -.173$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมผู้สอนวิชาภาษาไทย

ตัวแปร	b	SEb	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.134	.329		.3444	.001
ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม	.258	.103	.257	2.514	.013
ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน	.246	.070	.291	3.518	.001
บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม	.262	.091	.272	2.865	.005
$R = .659$	$R^2 = .435$	$R^2 \text{ adj} = .419$	$F = 27.182$	$p\text{-value} = 0.00$	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ร้อยละ 41.9 ($R^2 \text{ adj} = .419$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .695 ($R = .659$) ทั้งนี้ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม และความฉลาดทางอารมณ์ของทีม มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\text{Beta} = .291, .272$ และ $.257$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมผู้สอนวิชาภาษาไทย

ตัวแปร	b	SEb	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.359	.377		3.601	.000
ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม	.555	.102	.464	5.466	.000
บุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ใจ	-.134	.048	-.210	-2.811	.006
ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน	.234	.085	.232	2.743	.007
$R = .639$	$R^2 = .408$	$R^2 \text{ adj} = .391$	$F = 24.366$	$p\text{-value} = 0.00$	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม บุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ใจ ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกของทีมได้ร้อยละ 39.1 ($R^2 \text{ adj} = .391$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .639 ($R = .639$) ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก ($\text{Beta} = .464$ และ $.232$) ตามลำดับ และบุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ใจมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก ($\text{Beta} = -.210$)

อภิปรายผล

1. ศึกษาระดับบุคลิกภาพของทีมแบบห้วนไหว บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีม ด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน และ ประสิทธิภาพของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

ผลการวิจัยพบว่า ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมี ประสิทธิภาพของทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการ ปฏิบัติงานของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยเป็นการ ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน แล้วนำไปใช้กับ งานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมร่วมมือ ร่วมใจกันทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิด ความพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่ Tarricone and Luca (2002) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ทีมมีเป้าหมายร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน จะทำให้ทีมประสบผลสำเร็จและเกิด ความพึงพอใจในงาน โดยทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมี ประสิทธิภาพของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง เนื่องจากทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย จะต้องมีการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การวางแผน การ ตั้งเป้าหมาย การมอบหมายงาน ดำเนินงาน ตลอดจน ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังที่ Kets De Vries (1999) กล่าวว่า ทีมที่ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และมีความ เข้าใจในเป้าหมายของทีม จะทำให้ทีมประสบ ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และทีมครูผู้สอนวิชา ภาษาไทยมีประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของ สมาชิกของทีมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากทีมครูผู้สอนวิชา ภาษาไทยมีการทำงานร่วมกันเป็นประจำและเป็นระยะ เวลารนาน โดยทำให้ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยรู้สึกดี เกิด ความสนิทสนม และอยากที่จะทำงานร่วมกันมากขึ้น ดังที่ Wageman (1997) กล่าวว่าการทำงานร่วมกันจะทำให้ทีมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมี บุคลิกภาพของทีมแบบห้วนไหวอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจาก ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยจะต้องร่วมกันสอนหรือทำ กิจกรรมกับนักเรียน ประชุม พบปะผู้ปกครอง จึงต้องมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี พุดจาดี อารมณ์หนักแน่นมั่นคง กล้าตัดสินใจทันที มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุผล รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจใส่และเข้าใจ ให้คำปรึกษา และสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ักเรียนและผู้อื่นได้ดังที่ ครูสุภา (2556) ได้กล่าวถึงครูว่าจะต้องประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ มีความเมตตา มีความยุติธรรม มีความอดทน มีความสามารถในการ ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ไม่โกรธง่าย

และทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเองอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่จะต้องอยู่กับผู้อื่นซึ่งก็คือนักเรียน โดยเป็นผู้นำสอน และเป็นผู้นำนักเรียนทำกิจกรรมทั้งในสถานที่และนอก สถานที่ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข พร้อมทั้ง เข้าใจในเนื้อหาสาระได้ง่าย นอกจากนั้นทีมยังมีการ ประชุมร่วมกัน พุดคุยปรึกษาหารือ เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนกันเกี่ยวกับหลักสูตร การสอน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาภาษาไทยและนักเรียน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรทิพย์ ธนโชติวัต (2557) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องเป็นผู้มี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้ และ ครูสุภา (2556) ได้กล่าวถึงครูจะต้องมีความเป็นผู้นำ กล้าเสนอความคิดเห็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมี บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ใน ระดับสูงเนื่องจากทีมต้องมีความกระตือรือร้น คิดหา วิธีการสอนและกิจกรรมใหม่ ๆ ควบคู่กันอยู่เสมอเพื่อ พัฒนาศักยภาพของทีมและนักเรียน มีการนำนโยบาย ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการสอน รวมถึงมีการทัศนศึกษาดู งานนอกสถานที่ของทีมและนักเรียน เพื่อเป็นการเรียนรู้ นอกห้องเรียนและได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรทิพย์ ธนโชติวัต (2557)

ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ว่าต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา มีเทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรมเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทันสมัยทันเหตุการณ์ เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและ ครุสภา (2556) ได้กล่าวว่าครูจะต้องมีความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ปรับเปลี่ยนวิธีสอนที่จะให้ได้ผลดีว่าเดิม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน

อีกทั้งทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีบุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการทำงานร่วมกันทั้งในทีมและนอกทีม จะมีการพูดคุยวางแผน แบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ มีการเสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพและให้เกียรติกันในการทำงาน ช่วยเหลือกัน ดังที่ ครุสภา (2556) กล่าวว่าครูจะต้องมีความรัก ความสามัคคี รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

และทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการเตรียมตัววางแผนการสอนล่วงหน้า เตรียมสื่อการสอนให้เหมาะสม มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียน เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี มีการประเมินการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมอยู่เสมอ ดังที่ ครุสภา (2556) ได้กล่าวว่าครูต้องเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ทำตามกฎ ระเบียบ แบบแผนที่วางไว้ เตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ ครบทุกขั้นตอน วางแผนและจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนได้เหมาะสมกับผู้เรียน

ผลการวิจัยพบว่า ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีความฉลาดทางอารมณ์ของทีมอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก

ทีมจะมีการบอกกล่าวให้สมาชิกในทีมทุกคนรับทราบบทบาท ภาระหน้าที่ต่าง ๆ รวมถึงแนวทางการดำเนินงานและปัญหาในช่วงเวลานั้น ๆ ทั้งในเรื่องการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ทีมและสมาชิกทีมจะมีการพูดคุยรับรู้ถึงความรู้สึกและปัญหาของสมาชิกในทีม ทั้งปัญหาในเรื่องการทำงานและเรื่องความสัมพันธ์ในทีม มีการช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกันให้กำลังใจกันนอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือทีมอื่นในการทำงานและรับการช่วยเหลือจากทีมอื่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Miyagamwala (2015) ได้กล่าวว่า ครูที่ดีต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการพูดคุยปรึกษาหารือกัน นอกเหนือจากเรื่องงาน มีการได้ถามสารทุกข์สุกดิบ ไปรับประทานอาหารและเที่ยวด้วยกัน ทำให้ทีมเกิดความสนิทสนมและรู้สึกดีต่อกัน ดังที่ Kniffinet al. (2015) กล่าวว่า การรับประทานอาหารร่วมกันจะทำให้สมาชิกทีมได้พูดคุยกัน และรู้สึกดีต่อกันมากขึ้น นอกจากนี้ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีความเหนียวแน่นในทีมด้านงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสมาชิกทีมมีการทำงานร่วมกันทุกขั้นตอน ตั้งแต่วางแผน วางเป้าหมาย การตัดสินใจ รวมถึงดำเนินการ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างนั้น ทำให้ทีมมีความรู้สึกผูกพันกันในการทำงาน และอยากที่จะทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Costa et al. (2014) ได้อธิบายถึงการทำงานร่วมกันของทีมจะทำให้ทีมเกิดความผูกพันในการทำงานและส่งผลให้ทีมเกิดประสิทธิผล

2. ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของทีมแบบหวั่นไหวบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคม ความเหนียวแน่นในทีมด้าน

งานที่สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมครูผู้สอน
วิชาภาษาไทย

2.1 จากสมมติฐานข้อที่ 1 ความฉลาดทาง
อารมณ์ของทีม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ
ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบ
หัวหน้าวสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของ
ทีมผู้ครูสอนวิชาภาษาไทยได้ ทั้งนี้ความฉลาดทาง
อารมณ์ของทีมสามารถอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของ
ทีมผู้ครูสอนวิชาภาษาไทยเห็นได้จากเมื่อเกิดปัญหา
ขัดแย้งจากการปฏิบัติงานขึ้นภายในทีม หัวหน้าทีมและ
สมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมจะมีการพูดคุย รับรู้ และเข้าใจถึง
ปัญหาที่เกิดขึ้น มีการให้คำปรึกษาแนะนำ เอาใจใส่ให้
กำลังใจซึ่งกันและกันภายในทีม รับฟังความคิดเห็นจาก
ผู้อื่นที่มีต่อทีม รับรู้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น จนทำให้สมาชิกในทีมมี
ความรู้สึกที่ดีต่อกันเพิ่มขึ้น อยากที่จะทำงานด้วยกันมาก
ขึ้น และสามารถทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จบรรลุ
ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stubbs
(2005), cited in Wolff (2006) ที่พบว่า ความฉลาดทาง
อารมณ์ของทีมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของทีม

และบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ
สามารถอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของทีมครูผู้สอนวิชา
ภาษาไทยได้ เห็นได้จากการสอนเด็กนักเรียนแต่ละปี ทีม
จะมีการวางแผนทางการสอนและวางเป้าหมายของทีม
ก่อนที่จะเริ่มสอนจริงในช่วงเปิดเทอม มีการเตรียมตัว
ศึกษาเนื้อหาที่ต้องสอน ทำสื่อการสอน คิดกิจกรรม
ควบคุมการสอน และออกข้อสอบเพื่อประเมินนักเรียน เมื่อ
เปิดเทอมก็จะปฏิบัติตามที่ตามแผนงานจนเด็กนักเรียน
สามารถผ่านการประเมินตามที่ทีมได้ตั้ง เป้าหมายเอาไว้
ระหว่างนั้นจะมีการพูดคุยปรึกษากันบ่อยขึ้น ทำให้เกิด
ความเข้าใจ ความร่วมมือร่วมใจ และการช่วยเหลือกัน
ในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Halfhill et al. (2005) ที่
พบว่า บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของทีม

อีกทั้งความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถ
อธิบายประสิทธิผลโดยรวมของทีมครูผู้สอนวิชา
ภาษาไทยได้ เห็นได้จากสมาชิกทีมที่มีจำนวนไม่มากนัก
(2-9 คน) และภาระหน้าที่ร่วมกันของทีม ทำให้ทีมต้อง
ทำงานร่วมกันและต้องปรึกษาหารือกันเป็นประจำ
ก่อให้เกิดความสนิทสนมผูกพันกันในการทำงาน มีการ
ร่วมกันวางแผน ตั้งเป้าหมาย ช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่ง
กันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จผ่านตามเกณฑ์
ที่ได้กำหนดไว้ ดังที่ Robbins and Judge (2001) ได้
กล่าวว่า ทีมที่มีสมาชิกทีมไม่เกิน 12 คน จะทำให้สื่อสาร
กันง่าย ทำให้ทีมเหนียวแน่น มีความผูกพันต่อกัน และ
ร่วมรับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
Haran and Shin (2015) ที่พบว่า ความเหนียวแน่นในทีม
ด้านงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม

นอกจากนี้บุคลิกภาพของทีมแบบหัวหน้าว
สามารถอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของทีมครูผู้สอนวิชา
ภาษาไทยได้ เห็นได้จากทีมต้องสอนและทำกิจกรรมกับ
เด็กนักเรียนที่มีความหลากหลายด้านเพศ อายุ และ
บุคลิกภาพ จึงต้องมีความใจเย็น อดทนอดกลั้น มีเหตุผล
มีอารมณ์ที่หนักแน่นมั่นคง เพื่อให้เด็กนักเรียนได้รับ
ความรู้และเข้าใจเนื้อหาสาระมากที่สุด ซึ่งถ้าเด็กนักเรียน
มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียน ก็จะทำให้สอบผ่านวิชา
ภาษาไทยตามเกณฑ์ ส่งผลให้ทีมและโรงเรียนผ่านเกณฑ์
การประเมินตามที่กระทรวงศึกษาตั้งไว้และก่อให้เกิด
ความรู้สึกดีขึ้นภายในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ
Driskell et al. (2006) ที่พบว่า บุคลิกภาพของทีม
แบบหัวหน้าวส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม

ส่วนผลการวิจัยกรณีทีบุคลิกภาพของทีมแบบ
เปิดเผยตนเองไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของ
ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากการที่ทีมกล้าพูด
เสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองระหว่าง
ภายในทีมและทีมอื่นในที่ประชุมบ่อยครั้งมากจนเกินไป
อาจทำให้ภายในทีมและทีมอื่นทำงานร่วมกันไม่ราบรื่น
จึงทำให้ทีมไม่ประสบความสำเร็จและเกิดความรู้สึกไม่ดี
ต่อกันในการทำงานดังที่ Carroll (2009) ได้กล่าวว่าการ

พูดแทรกความคิดเห็นของตนเองในระหว่างคุยงานบ่อยครั้ง ไม่ตั้งใจรับฟังผู้อื่นที่อยู่ในทีมพูด จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีมและความร่วมมือในการทำงานของทีม

และบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ ทั้งนี้จากการที่ทีมมีความกระตือรือร้นในการสอน พยายามหาวิธีการสอนและกิจกรรมใหม่ๆมาปรับใช้ด้วยวิธีที่หลากหลายจนเกินไป อาจทำให้ทีมเกิดความสับสน ไม่มีแนวทางในการสอนและทำกิจกรรมที่ชัดเจนและเป็นแบบแผน ซึ่งไม่สามารถทำให้ทีมทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมและเกิดความรู้สึกดีต่อกันจากการทำงานจนสำเร็จดังที่ เขียน วันทนีย์ ตระกูล (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ครูจะต้องมีการเขียนแผนการสอนคัดเลือกเนื้อหา กำหนดกิจกรรมที่แน่นอน โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่หามา เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามจุดหมายของทีมที่ตั้งไว้ และก่อให้เกิดความมั่นใจต่อกันในการทำงาน

นอกจากนี้บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากการวางแผนงานร่วมกันทั้งในทีมและนอกทีม สมาชิกทีมและทีมมีการยินยอมตามความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นประจำ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาจนอาจไม่ได้ความคิดเห็นที่ดีที่สุดสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้ทีมไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบผลสำเร็จและสมาชิกในทีมก็เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีขึ้นซึ่ง (Arnold and Feldman, 1986) ได้กล่าวถึงการที่ทีมหลีกเลี่ยงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย แต่ปัญหาไม่ได้หมดไป จึงต้องมีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดตามมา

อีกทั้งความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลโดยรวมของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ ทั้งนี้เห็นได้จากการที่สมาชิกทีมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งจะมีการนัดแนะกันไปรับประทานอาหารและเที่ยวด้วยกันเป็นประจำ ทำให้ได้พูดคุย

ปรึกษาหารือกันในเรื่องส่วนตัวจนเกิดความสนิทสนมกัน แต่ไม่ได้มีการพูดคุยกันในเรื่องงาน จึงทำให้ทีมไม่สามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้และเกิดความรู้สึกที่ดีจากการทำงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ancona and Caldwell (1992) ที่พบว่าความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมไม่ได้ทำให้ทีมเกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความขัดแย้งในความสัมพันธ์ในทีม

2.2 จากสมมติฐานข้อที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานบุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมสามารถอธิบายประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย เห็นได้จากสมาชิกทีมมีอายุค่อนข้างมาก เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะมีการพูดคุยบอกกล่าวกันโดยตรงไปตรงมาให้ทุกคนรับรู้และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นระหว่างกันภายในทีมมีการสังเกต ช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาอย่างทันที่และแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี เพื่อให้งานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mayer et al., 1999 cited in Pablo et al. (2012) ที่พบว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความฉลาดทางอารมณ์สูงขึ้น และทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

และความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ เห็นได้จากการมีภาระหน้าที่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีวางแผนกำหนดเป้าหมายในเรื่องต่างๆร่วมกัน ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และพยายามไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยกันจนภาระหน้าที่ต่างๆเหล่านี้ประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hunger and Wheelen (1984) ที่พบว่าทีมที่มีความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสูงมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง

นอกจากนี้บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมสามารถอธิบายประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากลักษณะการทำงานของทีมเป็นการทำงานที่ต้องประสานความร่วมมือกันหลายฝ่าย ทั้งสมาชิกในทีม นักเรียน ผู้ปกครองและทีมอื่น ๆ ทีมจึงต้องมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพและให้เกียรติกับความคิดและคำพูดของผู้อื่น ยอมรับในมติของทีมและผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและทำงานร่วมกันได้อย่างประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kchuk and Wiesner (1997) ที่พบว่า การมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จ

ส่วนกรณีที่บุคลิกภาพของทีมแบบหัวรั้นไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากการที่สมาชิกทีมส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีการวิตกกังวลและคิดมากเกินไปเป็นประจำ ทำให้การทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นในทีมและทีมอื่นติดขัดและไม่ราบรื่น ทีมจึงทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับที่ มุลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2558) ได้พูดถึงผู้ที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความวิตกกังวลได้ง่ายขึ้นและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

และบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเองไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากกิจกรรมหรือโครงการบางอย่างที่ทีมได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำจนเคยชิน ไม่สร้างความตื่นเต้นและท้าทายให้กับทีมมากพอในการทำงาน จนทำให้กิจกรรมหรือโครงการนั้นไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควรซึ่ง Taylor (2015) ได้กล่าวถึงเป้าหมายในงานของทีมที่มีความตื่นเต้นท้าทาย จะทำให้ทีมมีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านการ

บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากกรณีที่โครงการบางโครงการใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหลายเดือน ซึ่งอาจทำให้ทีมเกิดความรู้สึกไม่ชอบกับการทำงานซ้ำ ๆ เดิม ๆ เป็นระยะเวลานาน จนทำงานไม่สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สอดคล้องกับที่ พัชรนันท์ กลั่นแก้ว (2551) ได้พูดถึงการทำงานเดิม ๆ เป็นระยะเวลานานอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและองค์กร

อีกทั้งบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ ทั้งนี้เนื่องด้วยเวลาที่มีอย่างจำกัด บางครั้งทีมก็ไม่ได้มีการประเมินและวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการบางอย่างอย่างจริงจัง ทำให้ไม่ได้ทราบถึงข้อดีข้อเสียและผลลัพธ์ที่แท้จริงที่เกิดขึ้น เมื่อมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการในครั้งต่อไป ก็อาจทำให้ผลไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ทีมตั้งไว้ได้ซึ่ง Naylor (2017) ได้กล่าวว่าทีมจะต้องมีการประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมและทำการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ

และความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากการที่ทีมมีการไถ่ถามทุกข์สุข ดูแลเอาใจใส่กันและกันอยู่เสมอ แต่ไม่ได้พูดคุยไถ่ถามและดูแลเอาใจใส่กันในเรื่องงาน ทำให้ทีมไม่สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดังที่ Ancona and Caldwell (1992) ได้กล่าวไว้ว่าความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมเกิดขึ้นเพียงเพราะความคล้ายคลึงกันในรายละเอียดด้านประชากรศาสตร์ ไม่ได้ทำให้ทีมเกิดประสิทธิภาพของทีม

2.3 จากสมมติฐานข้อที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม บุคลิกภาพของทีมแบบหัวรั้น ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถร่วมกันอธิบาย

ประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีม ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ ทั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมนำมาอธิบายประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย เห็นได้จากเมื่อทีมเกิดปัญหาขึ้นจากการมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในการทำงานร่วมกันทั้งในทีมและนอกทีม ทีมจะบอกให้สมาชิกทุกคนรับรู้ถึงปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้คำแนะนำ พูดคุย และรับการช่วยเหลือจากทีมอื่นเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีขึ้น ทำให้ทีมมีความสนิทสนมกันมากขึ้น และอยากที่จะช่วยเหลือกันในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Susanna, Linda and O'Hara (2006) ที่พบว่า สมาชิกในทีมที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะทำให้ทีมมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก นำไปสู่พฤติกรรมที่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อีกทั้งบุคลิกภาพของทีมแบบหัวนั้วสามารถอธิบายประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากทีมมีการพูดคุย ประชุมงานกันบ่อยครั้ง จึงต้องมีการใช้หลักเหตุผลในการทำงาน พูดจาดี กล้าตัดสินใจ มีความอดทนอดกลั้น ทำให้ทีมชอบที่จะนำเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สามารถพูดคุยกันได้อย่างตรงไปตรงมา ชอบที่จะใช้เวลาทำงานด้วยกัน สอดคล้องกับที่ Gaines (2016) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ

นอกจากนี้ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถอธิบายประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากทีมมีการใช้เวลาร่วมกันในการทำงานทั้งช่วงปิดเทอมและเปิดเทอม อีกทั้งมีการปรึกษาหารือกันเป็นระยะๆ ทำให้ทีมเกิดความสนิทสนมคุ้นเคยกันในการทำงาน สามารถทำงานร่วมงานกันด้วยความเข้าใจและราบรื่นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martin et al. (2013) ที่พบว่า ทีมที่มีความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสูงเป็นการเพิ่มความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

ส่วนกรณีที่บุคลิกภาพของทีมแบบเปิดเผยตนเองไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย เห็นได้จากการกล่าวพูดบอกในสิ่งที่ตนเองคิดและรู้สึกชอบไม่ชอบให้สมาชิกในทีมได้รับรู้อยู่เสมอ อาจทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมเป็นไปในทางที่ไม่ดี ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีระหว่างที่ทำงานร่วมกันดังที่ อำนาจ วัตจินดา (2556) กล่าวไว้ว่า การที่สมาชิกทีมมีการแสดงความรู้สึกของตน พูดคุยร่วมกันอย่างเต็มที่ อาจทำให้ทีมเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม และการตัดสินใจ และบุคลิกภาพของทีมแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้ว่าในระหว่างที่ทีมใช้เวลาวางแผนประชุมงานด้วยกัน สมาชิกทีมมีความสนใจและสังเกตอารมณ์ความรู้สึกสีหน้าท่าทางระหว่างกันน้อย ซึ่งในขณะนั้นสมาชิกทีมอาจมีความรู้สึกที่ไม่ดีอยู่ เมื่อการประชุมดำเนินต่อไปอาจทำให้บรรยากาศในการประชุมไม่ราบรื่นและเกิดความรู้สึกไม่ดีเพิ่มมากขึ้นดังที่ ยงยุทธ เกษสาคร (2551) ได้กล่าวว่าทีมที่ไม่มีความรู้สึกร่วมและไม่สนใจอารมณ์ความรู้สึกซึ่งกันและกัน จะทำให้ทีมเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีและไม่อยากทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชา ภาษาไทยได้ เห็นได้จากสมาชิกในทีมมีการบอกกล่าวให้ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ระหว่างภายในทีมและนอกทีมอย่างจริงใจและตรงไปตรงมาอาจทำให้ทีมและทีมอื่นๆเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงานได้ดังที่ อำนาจ วัตจินดา (2556) กล่าวว่า การที่สมาชิกทีมนำเสนอแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นอย่างจริงใจ ตรงไปตรงมา อาจทำให้ความคิด ความรู้สึกของทีมมีการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากการมี

ภาระหน้าที่ร่วมกันเป็นจำนวนมากในบางครั้งก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่บางอย่างได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดอาจทำให้ทีมเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีจากการทำงานไม่สำเร็จทันเวลาได้ สอดคล้องกับ พิทักษ์ ศุภบัณฑิตยกุล (2552) กล่าวไว้ว่า ทีมที่มีภาระหน้าที่จำนวนมากจนทำให้งานสำเร็จไม่ตรงเวลา มักจะส่งผลให้ทีมเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี เครียด เมื่อยล้าและขวัญกำลังใจตกต่ำ และความเหนียวแน่นในทีมด้านสังคมไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยได้ เห็นได้จากทีมที่มีการติดต่อพูดคุยกันนอกเวลางานเป็นประจำ ซึ่งอาจไปรบกวนเวลาส่วนตัวและเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจระหว่างกันขึ้นได้ เมื่อมาทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกไม่พึงพอใจก็ไม่สามารถเกิดความรู้สึกที่ดีและสนิทสนมกันมากขึ้นได้ดังที่ ทรงธรรม ธีระกุล (2548) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารพูดคุยระหว่างบุคคลมากจนเกินไป จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อกัน สับสน กัดดัน และทำงานผิดพลาดได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีประสิทธิผลของทีมโดยรวมในอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิผลของทีมในด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและด้านความพึงพอใจของสมาชิกอยู่ในระดับสูงด้วย ดังนั้น หากต้องการให้ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีประสิทธิผลของทีมเพิ่มมากขึ้น ทำได้โดยส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันมากขึ้น เช่น มีกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการวิชาภาษาไทยระหว่างโรงเรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้มีการให้รางวัลและคำชื่นชมแก่ทีมเพื่อให้ทีมมีความพยายามร่วมกันและทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2. บุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ำเหวสามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมโดยรวมและประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก บุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอมสามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และบุคลิกภาพ

ของทีมแบบมีความรับผิดชอบสามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมโดยรวมได้ดังนั้น จึงควรคัดเลือกสมาชิกทีมที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมก่อนมีการจัดตั้งทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย โดยคัดเลือกตั้งแต่ตอนสอบบรรจุเข้ามาเป็นครูด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทีมมีประสิทธิผลของทีมโดยรวม ประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก ดังนี้

2.1 คัดเลือกครูผู้สอนวิชาภาษาไทยที่มีบุคลิกภาพ แบบหัวน้ำเหวต่ำและบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบสูงเข้าทีม จะทำให้ทีมมีบุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ำเหวต่ำและบุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้ทีมเกิดประสิทธิผลโดยรวม

2.2 คัดเลือกครูผู้สอนวิชาภาษาไทยที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเข้าทีม จะทำให้ทีมมีบุคลิกภาพของทีมแบบประนีประนอม ส่งผลให้ทีมเกิดประสิทธิผลด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 คัดเลือกครูผู้สอนวิชาภาษาไทยที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ำเหวต่ำเข้าทีมจะทำให้ทีมมีบุคลิกภาพของทีมแบบหัวน้ำเหวต่ำ ส่งผลให้ทีมเกิดประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของสมาชิก

3. ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมสามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมโดยรวมและประสิทธิผลของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและด้านความพึงพอใจของสมาชิกได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาสนับสนุน และพัฒนาให้ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยมีความฉลาดทางอารมณ์ของทีมเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

3.1 มอบหมายหน้าที่ในการทำงานร่วมกันของทีมบ่อย ๆ เพื่อให้ทีมรู้ถึงจุดอ่อนจุดแข็งของสมาชิกทีมและทีม และนำไปแก้ไขปรับปรุงในการทำงานด้วยกันในครั้งต่อไป

3.2 จัดฝึกอบรมทักษะการสื่อสารให้กับทีม เพื่อให้สมาชิกทีมได้มีการพูดคุยสื่อสารระหว่างกันได้อย่างเหมาะสม

3.3 จัดฝึกอบรมทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจให้แก่ทีมเพื่อให้ทีมสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัญหาได้เป็นอย่างดี

3.4 ส่งเสริมให้ทีมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับทางสถานศึกษาของตนเองให้มากขึ้น เพื่อจะได้รับรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในสถานศึกษา

3.5 จัดกิจกรรมให้ทีมได้มีโอกาสทำงานร่วมกันกับทีมอื่นทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือกันในการทำงาน

4. ความเหนียวแน่นในทีมด้านงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพของทีมโดยรวมและประสิทธิภาพของทีมด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและด้านความพึงพอใจของสมาชิกได้ ดังนั้นทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ควรให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนในการทำงานให้มากขึ้น ตั้งแต่วางแผน ตั้งเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน และร่วมกันตัดสินใจ จะทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานนั้นๆ และอยากที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม บุคลิกภาพของทีมแบบมีความรับผิดชอบ ความเหนียวแน่นในทีมด้านงาน บุคลิกภาพของทีมแบบหัวนั้ไหว สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพของทีมได้ ดังนั้นจึงอาจมีตัวแปรอื่นที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพของทีมได้อีกในการศึกษาครั้งต่อไป เช่น ขนาดของทีม สถานภาพของสมาชิกทีม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น

2. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทีมครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ดังนั้น จึงอาจมีการขยายขอบเขตการศึกษาเพิ่มเติมกับทีมครูผู้สอนวิชาอื่นหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อนำผลมาศึกษาเปรียบเทียบว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

- เจียน วันทนียตระกูล. (2560). *การเขียนแผนการสอน คือภารกิจของคุณ* (ออนไลน์) แหล่งที่เข้าถึง: http://202.29.87.101/artilces/PlanBU_Khean.asp. [18/08/2017].
- ครูสภา. (2556). *มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ* (ออนไลน์) แหล่งที่เข้าถึง: <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254&tid=3&pid=6>. [01/05/2017].
- ทรงธรรม ธีระกุล. (2548). การสื่อสาร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารปริชาต*, 18(1):51-61.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: ราชภัฏอุบลราชธานี.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2551). เกล็ดลับการสร้างแรงกระตุ้นลูกน้องให้มีไฟในการทำงาน. *For Quality*, 15(130):129-134.
- พิทักษ์ ศุภบัณฑิตย์กุล. (2552). *"ภาวะหรือหน้าที่" ปรับแนวคิดเพื่อทีม* (ออนไลน์) แหล่งที่เข้าถึง: <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=109§ion=17&issues=10>. [18/08/2017].
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยประจำปี 2558* (ออนไลน์) แหล่งที่เข้าถึง: <http://thaitgri.org/?p=37841>. [01/05/2017].
- ยงยุทธ เกษศาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ปับณรัชต์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัทเพียร์สันเ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า จำกัด.
- วิภาดา คูปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *ประกาศผลสอบ O-NET* (ออนไลน์) แหล่งที่เข้าถึง: <http://www.niets.or.th/>. [20/04/2017].
- สุชาติ ประสิทธิ์ รัฐสินธุ์ (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัดสามลดา.
- สุพรทิพย์ ธนโชติวัต. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21*. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้าน การศึกษาของรัฐบาล ประจำปี 2555* (ออนไลน์) แหล่งที่เข้าถึง: <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1270>. [02/08/2016].
- เอื้อมพร หลินเจริญ และคณะ. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- อำนาจ วัดจินดา. (2556). *การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม (Team Learning)* (ออนไลน์) แหล่งที่เข้าถึง : <http://www.uptraining.co.th/index.php/knowledge-2/301-learn-teamwork.html>. [20/08/2017].
- Ancona, D. G. and D. F. Caldwell. (1992). Demography and design: Predictors of new product team performance. *Organization Science*, 3(3):321-341.
- Arnold, H. T. and DC. Feldman. (1986). *Intergroups conflict in organization behavior*. New York : McGraw-Hill
- Azmy, N. (2012). *The role of team effectiveness in construction project teams and project performance*. Doctor of philosophy thesis in engineering education, Iowa State University.

- Carroll, N. R. (2009). *The communication problem solver*. New York: American Management Association.
- Costa, P. L. et al. (2014). Team work engagement: A model of emergence. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87(2):414-436.
- Driskell, J. E. et al. (2006). What makes a good team player? personality and team effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(4):249-271.
- Druskat, V. U. and S. B. Wolff. (2001)a. Building the emotional intelligence of groups. *The Harvard Business Review*, 79(3):80-90.
- Druskat, V. U. and S. B. Wolff. (2001)b. *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gaines, S. O. (2016). *Personality and close relationship process*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Glass, G. V. and J. C. Stanley. (1970). *Statistical methods in education and psychology*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Halfhill, T. et al. (2005). Group personality composition, norms, and effectiveness in military service teams: a field study. *Small Group Research*, 36(1):1-28.
- Harun, M. Z. M. and O. Shin. (2015). Examining the association between group cohesion and group performance in the co-operative movement. *International Journal Of Business And Industrial Marketing*, 1(2):26-30.
- Hunger, J. D. and T. L. Wheelen. (1984). The relationship between group dynamics and team performance in business simulation games. *Academy Of Management Proceedings*, (10):43-45.
- Kets De Vries, M.F.R. (1999). High-performance teams: Lessons from the pygmies. *Organisational Dynamics*, 27(3):66-77.
- Kichuk, S. L. and W. Wiesner. (1997). The big five personality factors and team performance: implication for selecting successful product design teams. *Journal of Engineering and Technology Management*, 14(3-4):195-221
- Kniffin, K. M. et al. (2015). Eating together at the firehouse: How workplace commensality relates to the performance of firefighters. *Harvard Business Review*, 28(4):24-25.
- MacCoun, R. J. et al. (1993). *Sexual orientation and U.S. military personnel policy: options and assessment*. California: RAND.
- Martin, L. J. et al. (2013). Cohesion in sport: new directions for peactitioners. *Journal of Sport Psychology*, 4(1):14-25.
- Meuse, K. P. (2009). *Driving team effectiveness* (Online) Available: http://www.kornferry.com/media/lominger_pdf/teamswhitepaper080409.pdf. Accesses [12/11/2016].
- Miyagamwala, G. (2015). Emotional intelligence and teacher effectiveness-an analysis. *The Business & Management Review*, 5(4):233-239.
- Naylor, S. (2017). *Effective vs. Ineffective teams* (Online) Available: <http://www.eventus.co.uk/effective-vs-ineffective-teams/>, Accesses [18/08/2017].

- Pablo, F. *et al.* (2012). Gender differences in emotional intelligence: the mediating effect of age. *Behavioral Psychology/Psicologia Conductual*, 20(1):77-89.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge. (2001). *Organizational behavior*. 9th ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Susanna, T., A. Linda, and O'Hara. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3):461-473.
- Tarricone, P. and J. Luca. (2002). Successful teamwork: A case study. Proceeding of *HEARDSA 2002*, 640-646.
- Taylor, K. 2015. *7 Questions to consider when setting goals for your team* (Online) Available: <https://www.entrepreneur.com/article/241921>, Accessed [18/08/2017].
- Wageman, R. (1997). Critical success factors for creating superb self-managing teams. *Organisational Dynamics*, 26(1):49-62.
- William, C. M. and L. Zhang. (2009). Mediating effects of potency on team cohesiveness and team innovation. *Journal of Organizational Leadership & Business*, Summer, (1):1-11.
- Wolff, S. B. (2006). *Group emotional intelligence (GEI) survey: technical manual* (Online) Available: http://www.eiconsortium.org/pdf/GEI_Technical_Manual.pdf. Accessed [01/10/2016].