

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
**Factors Affecting the Teamwork Effectiveness of Secondary Education
Teacher in the Office of Secondary Education
Service Area in Samut Prakan**

ชวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์¹,

พิมพ์ประภา อมรภิญโญ² และ ธัญธรณ์ อมรภิญโญ³

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น^{1,2}, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ³

Chawakit Thongnuypram¹,

Pimprapa Amornkitpinyo² and Thanyatorn Amornkitpinyo³

St. John's University^{1,2}, Assumption University³, Thailand

Corresponding Author, E-mail: bjaochainoi@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) เพื่อสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. = .31) 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .63) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มี 7 ปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมี จำนวน 28 คู่ มีค่าระหว่าง .001-.939 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 22 คู่ และ 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 7 ปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 76.02 มีสมการทำนายคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

* วันที่รับบทความ : 10 มกราคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 1 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 2 กุมภาพันธ์ 2566

Received: January 10 2023; Revised: February 1 2023; Accepted: February 2 2023

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.165 + .757X_1 - .835X_2 + .265X_3 - .269X_4 - .168X_5 + .339X_6 + .332X_7$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 1.032Z_{X1} - 1.217Z_{X2} + .547Z_{X3} - .555Z_{X4} + .184Z_{X5} + .605Z_{X6} + .309Z_{X7}$$

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน; การทำงานเป็นทีม

Abstracts

In this research, the researcher aims to 1) Study factors affecting the teamwork effectiveness and performance of teacher, 2) To study the relationships among factors affecting the teamwork effectiveness of teacher, and 3) To create forecasting equation of the teamwork effectiveness of teacher. The sample group used in this research were 300 government secondary school teachers in the secondary education service area office of Samut Prakan. The applied data collection method was conducting questionnaire. Statistical methods used in data analysis were mean ($\bar{X}$), Standard deviation (S.D.), and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

According to the study, the findings revealed that the variable that affected the teacher's teamwork effectiveness the most was 'team relationship' ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .34), and the variable that affected the teacher's teamwork effectiveness the least was 'communication' ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .63). Moreover, there were 28 pairs of relationships that affected factors of teacher's teamwork effectiveness and performance with values between .001 - .939, whereas there were 22 pairs with significance value of .05. The analysis of stepwise multiple regression analysis showed that 7 variables that affected the teacher's teamwork effectiveness and performance were 1) Leadership characteristics and acceptance (X1), 2) Role and position assignment (X2), 3) Communication (X3), 4) Decision making and operation (X4), 5) Team relationship (X5), 6) Knowledge sharing and social support (X6), and 7) Workflow design (X7). These 7 variables may account for 76.02 percent of the variation in teamwork performance and effectiveness of teacher. The unstandardized score and standardized score equations are as followings:

The Predictive Equation in Unstandardized score:

$$\hat{Y} = 1.165 + .757X_1 - .835X_2 + .265X_3 - .269X_4 - .168X_5 + .339X_6 + .332X_7$$

The Predictive Equation in Standardized score:

$$\hat{Z}_y = 1.032Z_{X1} - 1.217Z_{X2} + .547Z_{X3} - .555Z_{X4} + .184Z_{X5} + .605Z_{X6} + .309Z_{X7}$$

Keyword : Effectiveness of work; Teamwork

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) รวมไปถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการในการบริหารสถานศึกษาโดยนำเอานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ สารสนเทศ ในยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร (Information Age) นำมามีส่วนช่วยในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารองค์กร หน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารพึงมีในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ และสัมพันธ์ภาพอันดี ก่อให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความสามัคคี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถมุ่งเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน (เปริ่ง กุมุท, 2561 : 1-5) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

สภาพความเป็นจริงในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน ในภาวะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ก่อให้เกิดภาวะการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) ที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผล ต่อครูที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติการสอนเช่นกัน อันเนื่องมาจากพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติเป็น ประจำจนเป็นกิจวัตรจนเกิดความคุ้นชิน เป็นระยะเวลานาน ก่อให้เกิดความยึดมั่น และเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ถ้างานนั้นสามารถดำเนินไปได้บุคคลคนเดียว หากแต่การทำงานใน สถานศึกษาที่ได้นั้นจะเกิดขึ้นมิได้ หากขาดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรความสามัคคี ความร่วมมือ และการ ทำงานเป็นทีม เป็นหลักปฏิบัติในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564 : ออนไลน์)

การทำงานในสถานศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีต้องมี กระบวนการทำงานที่ดี โดยการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มงาน เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงกับ กลุ่มงาน ซึ่งกระบวนการทำงานในสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยบุคคลคนเดียวแต่ต้องได้รับความ ร่วมมือจากบุคคลอื่นหรือผู้เกี่ยวข้องมาช่วยในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับคู่มือการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์การ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ต้องมีการทำงานสอดคล้องเชื่อมโยงกันมี การทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564 : 55) นอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้น ให้บุคลากรจะต้องมีความสามัคคี ประสานงานกันทำเพื่อองค์กร ระดมความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน พัฒนา งานร่วมกัน เป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย สามารถนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานขององค์กร และชักชวนให้คนในองค์กรช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการ ปฏิบัติจริง เพื่อการทำงานที่นำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559 :

ออนไลน์) และมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กล่าวถึงทักษะของทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ ไว้ว่า ทักษะของทีมประกอบด้วย มีเป้าหมาย (Goal) ชัดเจนและสมาชิกรับรู้และเข้าใจตรงกันมีการส่งเสริมแสดงออก (Expression) ที่เหมาะสม สมาชิกและผู้นำทีมมีความเป็นผู้นำ (Leadership) การทำงานของทีม มีการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ (Consensus) ทีมงานมีความไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน และทีมงานมีการส่งเสริมให้เกียรติและยกย่อง ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมความสำเร็จของทีมงานเมื่อทีมงานเติบโตเต็มที่แล้ว ในช่วงหนึ่งทีมงานจะมีความทำงานที่ต้อง เกี่ยวข้องกันหลายส่วนหลายฝ่ายนั้น ก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรคในการทำงาน ขาดความร่วมมือ ทำให้ทีมงานอ่อนแอลง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมลดลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559 : 65)

ดังนั้นหากสถานศึกษาสามารถสร้างให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาตามเป้าหมาย จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
3. เพื่อสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากตัวอย่าง โดยการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร คือ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,319 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผู้วิจัยใช้ค่าอิทธิพล (Effect size) ขนาดกลาง .15 คำนัยสำคัญทางสถิติ (Alpha) ที่ระดับ .05 ค่าอำนาจการทดสอบ (Power) .95 ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 153 คน ผู้วิจัยปรับ

ขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน เพื่อชดเชยกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์และผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและตัวอย่างในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	
	ประชากร	ตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	1,486	190
โรงเรียนขนาดใหญ่	541	71
โรงเรียนขนาดกลาง	255	23
โรงเรียนขนาดเล็ก	37	6
รวม	2,319	300

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างและคำนิยามของตัวแปร เพื่อสร้างแบบสอบถาม และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวัด (Item - Objective Congruence = IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินค่าดัชนีสอดคล้อง IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .50 ($IOC \geq .50$) (Rovinelli and Hambleton, 1977 : 49–60) และหากน้อยกว่า $<.50$ นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง ผลการหาค่าดัชนีสอดคล้อง IOC พบว่า อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ประกอบด้วย ค่าดัชนีสอดคล้อง IOC 1.00 จำนวน 43 ข้อ ค่าดัชนี 0.80 จำนวน 3 ข้อ และค่าดัชนี 0.60 จำนวน 1 ข้อ และผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้ (Try out) กับครูที่มีลักษณะเหมือนตัวอย่าง แต่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) (George and Paul, 2006 : 53) ของเครื่องมือด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990 : 65) พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.48 – 0.87 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.93 สรุปแบบสอบถามมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือ จากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยเรียนผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และนำหนังสือที่ได้รับการอนุญาต แบบแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 25 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับ

คืนผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามอีกครั้ง และติดตามการส่งคืน โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของครู โดยโปรแกรมสำเร็จรูปมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย คือ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษาด้วยสถิติบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 32)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 32)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

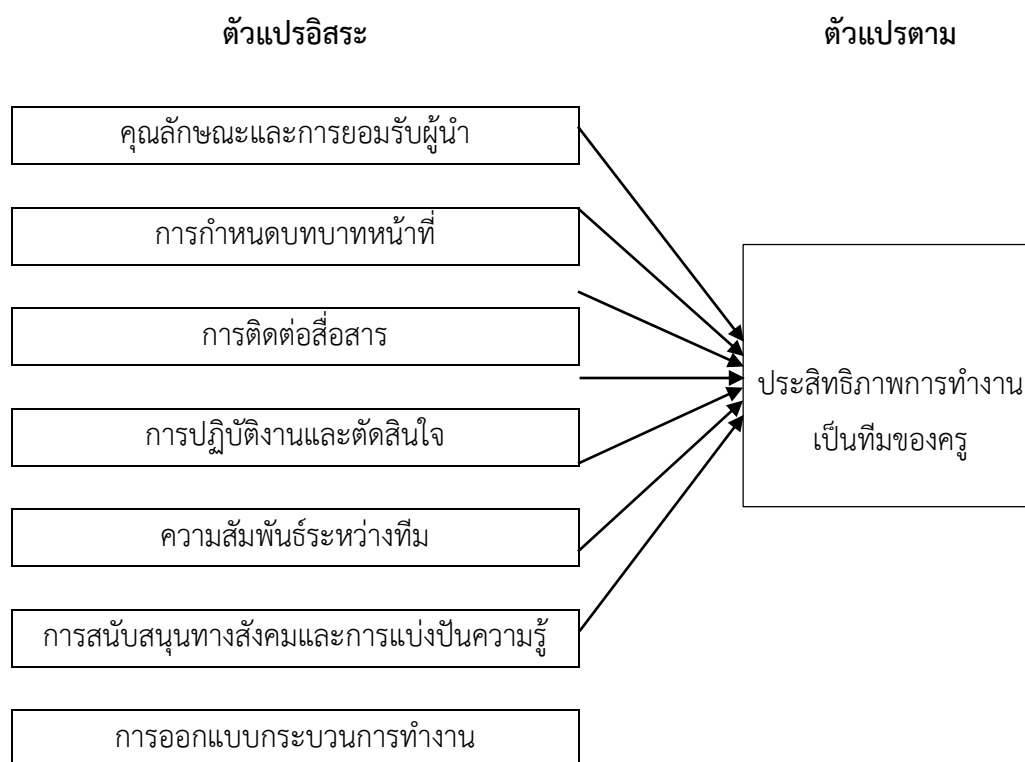
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์สมการทำนาย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .31)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .63) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (X)			
1. ด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X1)	3.65	.42	มาก
2. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X2)	3.65	.45	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X3)	3.50	.63	มาก
4. ด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจ (X4)	3.68	.63	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X5)	4.41	.34	มาก
6. ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ (X6)	3.74	.55	มาก
7. ด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน (X7)	4.31	.29	มาก
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (Y)	4.26	.31	มาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มี 7 ปัจจัย คือ 1) ด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X1) 2) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X2) 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X3) 4) ด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจ (X4) 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X5) 6) ด้านการสนับสนุนทางสังคม และการแบ่งปันความรู้ (X6) และ 7) ด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน (X7) กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมี จำนวน 28 คู่ มีค่าระหว่าง .001 - .939 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 22 คู่ ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะ และการยอมรับผู้นำ (X1) กับด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X5) , ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X2) กับ ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ (X6), ด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจ (X4) กับด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ (X6), ด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจ (X4) กับด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน (X7) , ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X5) กับด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ (X6) และด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ (X6) กับด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน (X7) และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ (X6) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ยอมรับสมมติฐานบางส่วน รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y
X1	1.00							
X2	.532**	1.00						
X3	.329**	.939**	1.00					
X4	.197**	.725**	.789**	1.00				
X5	.045	.345**	.366**	.476**	1.00			
X6	.411**	.107	.120*	.042	-.057	1.00		
X7	.526**	.478**	.319**	.104	.593**	-.001	1.00	
Y	.454**	.414**	.433**	.176**	.265**	.676**	.283**	1.00

หมายเหตุ: **p < .01 , *p < .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 7 ปัจจัย คือ 1) ด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X1) 2) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X2) 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X3) 4) ด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจ (X4) 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X5) 6) ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ (X6) และ 7) ด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน (X7) สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 76.02 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด = 1.217 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานต่ำสุด = .184 ผลการทดสอบสมมติฐานพบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน และมีสมการทำนายคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้ รายละเอียดตามตารางที่ 4

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.165 + .757X_1 - .835X_2 + .265X_3 - .269X_4 - .168X_5 + .339X_6 + .332X_7$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 1.032Z_{X1} - 1.217Z_{X2} + .547Z_{X3} - .555Z_{X4} + .184Z_{X5} + .605Z_{X6} + .309Z_{X7}$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

Variable	b	SE.	β	t	Sig
Constant	1.165	.143			
X1	.757	.089	1.032	8.456**	.000
X2	-.835	.073	-1.217	-11.486**	.000
X3	.265	.035	.547	7.490**	.000
X4	-.269	.029	-.555	-9.383**	.000
X5	.168	.041	.184	4.147**	.000
X6	.339	.035	.605	9.634**	.000
X7	.332	.057	.309	5.844**	.000
F	136.408				
df	7				
R	.875				
R ²	.767				
Adjust R ²	.7602				

หมายเหตุ: ** p < .01

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร
2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 28 คู่ มีค่าระหว่าง .001 - .939 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 22 คู่ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X1)
3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ทั้ง 7 ปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 76.02 ปัจจัยด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงสุด = 1.217 และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานต่ำสุด = .184

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีประเด็นในการอภิปรายผล 3 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ได้ร้อยละ 76.02 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ร้อยละ 60) แสดงว่า ผู้วิจัยมีการทบทวนวรรณกรรมมาก่อนข้างดี แต่มีบางตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เช่น ด้านระบบรางวัล (สายฝน แสงเดือน, 2563 : 209 – 218) และแรงจูงใจในการทำงาน (Nanthasudsawaeng , 2022 : 1787-1796) ดังนั้นควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมเพื่อจะได้อธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) ได้เพิ่มขึ้น

2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะทีมของครูมีการดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความสามัคคี ประสานงานกันทำเพื่อองค์กร มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานและด้านกฎหมาย เพื่อทีมงานสามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานขององค์กร ชักชวนให้คนในองค์กรช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อการทำงานที่นำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : ออนไลน์) จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก สุตะพาหะ (2561 : 100-111) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561 : 5) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่พบว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน ผู้วิจัยขออภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = 1.032 ทั้งนี้จะเป็นเพราะในการสร้างทีมในการทำงานในสถานศึกษานั้น มีการคัดเลือกผู้นำที่มีความสามารถในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตามแนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559 : 65) ทำให้ผู้นำเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ลักษณะการทำงาน และความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สามารถทำให้สมาชิกในทีมเรียนรู้ที่จะยอมรับความแตกต่างเหล่านี้ร่วมกัน (Picincu, 2019 : online) จนสมาชิกในทีมยอมรับ แสดงว่า ถ้าทีมในสถานศึกษามีปัจจัยด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลลยา โคตรนรินทร์ (2554 : 100-106) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า

ด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .27 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3.2 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = -1.217 แสดงว่า เมื่อผู้นำทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขจนเกินพอดี ก็จะทำให้ทีมไม่สามารถที่จะดำเนินงานได้ เพราะติดขัดในเรื่องการแสดงความคิดเห็น (สายฝน แสงเดือน, 2563 : 209 – 218) หากสมาชิกในทีมมีการแสดงความคิดเห็นที่มากเกินไปอาจส่งผลให้ทีมใช้เวลา ในการตัดสินใจเป็นเวลานาน (Picincu, 2019 : online) มีค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น หากทีมไม่สามารถที่จะสรุปผลการประเมินได้ ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง (Goodman, 2022 : online) ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัลลยา โคตรนรินทร์ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .164 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .547 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานของทีม (ภิญโญ มนูลศิลป์, 2558 : 1 - 28) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พัฒนาความเข้าใจ จนเกิดความสัมพันธ์ ที่ดี ระหว่างสมาชิกในทีม (Invest northern Ireland, 2020 : online) นอกจากนี้ควรมีการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยวิธีการและช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เช่น ช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารในรูปแบบ สื่อสังคมออนไลน์ และออฟไลน์ มาเป็นสื่อกลางในการทำงานร่วมกัน (Goodman, 2022 : online) แสดงว่า ถ้าทีมมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ก็จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรชนก สุตะพาหะ (2561 : 100-111) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .43 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

3.4 ด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐาน = -.555 แสดงว่าทีมอยู่ในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือมีปัญหา ไม่สามารถที่จะให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมได้ โดยผู้นำทีมต้องวิเคราะห์หาสาเหตุก่อน (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2558 : 55) การทำงานเป็นทีมมักใช้เวลาในการตัดสินใจ เนื่องจากต้องมีการประชุมกับสมาชิกในทีมเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ทำให้ใช้เวลาในการตัดสินใจที่นานขึ้น (Picincu, 2019 : online) เพราะมีกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การประสานงาน การกระจายงาน การตัดสินใจและข้อเสนอแนะ ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าเสียค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรขององค์กรมากขึ้น (Goodman, 2022 : online) หมายความว่า ถ้ามีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจนานเกินไป ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานลดลงซึ่งมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ เอมอร์ บุญพิโย และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560 : 265 -

276) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .28 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและตัดสินใจเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .184 แสดงว่า ถ้าคนในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (ภิญโญ มนุสิลป์, 2558 : 1 - 28) มีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ก็จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพที่ดี (กิตติทัช เขียวฉะอ้อน, 2560 : 355-370) ตลอดจนมีการเรียนรู้เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน จนทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Invest northern Ireland, 2020 : online) แสดงว่าทีมมีความสัมพันธ์ระหว่างทีมเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน แสงเดือน (2563 : 209 - 218) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .24 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีมเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

3.6 ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .605 หมายความว่า การที่สมาชิกในทีมได้รับการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร ดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561 : 5) ความรู้และการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน (Wu & Chen , 2014 : 37-54) ก็จะทำให้สมาชิกมีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้กับสมาชิกในทีม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแนวคิด หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (Invest northern Ireland, 2020 : online) ผู้นำทีมจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและไม่ปิดกั้นความคิดของสมาชิกในทีม แต่ผู้นำทีมควรต้องให้การยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่สมาชิกในทีมที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Picincu, 2019 : online) ซึ่งจะส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น แสดงว่า ถ้าทีมได้รับการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้เพิ่มขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561 : 5) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .22 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมและการแบ่งปันความรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

3.7 ด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .309 หมายความว่า ทีมมีการดำเนินงานผ่านวงจร PDCA ซึ่งประกอบด้วย 1) P = Plan = การวางแผน 2) D = Do = การปฏิบัติ 3) C = Check = การตรวจสอบ 4) A = Action = การปรับปรุงแก้ไข ทำให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ (กรวิภา งามวุฒิมังค์, 2559 : 56) นอกจากนี้ ความรู้ทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในทีมจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ จนนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของทีม (Invest northern Ireland, 2020 : online) แสดงว่าถ้าทีมได้รับโอกาสในการออกแบบกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพการทำงานทีมเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พัทยา ศิริศรี (2559 : 269 - 282) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = .42 หมายถึง ถ้ามีปัจจัยด้านการออกแบบกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ทีมมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้นำทีมจัดให้สมาชิกของทีมได้รับโอกาสในการแสดงออก แสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย โดยการจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอโดยการกำหนดตารางการประชุมที่ชัดเจน ตามวาระและสถานการณ์ การระดมความคิดเห็น เสวนาร่วมกันภายในสถานศึกษา หรือเปิดช่องทางในการรับความคิดเห็นแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง นำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้นำทีมควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะรับฟังความคิดเห็น โดยเพิ่มช่องทางการรับฟังในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เปิดโอกาสแสดงออกถึงความเคารพในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกของทีมไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมายของสถานศึกษา
3. ผู้นำทีมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการการจัดประชุมวางแผน ปฏิบัติงานประจำเดือน มอบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันและกำหนดให้กลุ่มงานมีการกำหนดตารางการประชุม กำหนดวาระการประชุมที่ชัดเจน รายงานผลการการปฏิบัติทุกขั้นตอน โดยสมาชิกในทีมมีบทบาทในการวางแผนงาน การดำเนินงาน ตรวจสอบ ประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ทุกขั้นตอน
4. ผู้นำทีมควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เป็นระบบ ผู้นำสื่อสารไปยังครูในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้จากครูในสถานศึกษาสื่อสารสะท้อนกลับไปยังผู้นำได้ทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถเข้าถึงได้ผ่านช่องทางออนไลน์ และออนไลน์
5. ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมควรมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยการจัดประชุมภายในสถานศึกษา และมีกำหนดการประชุมอย่างสม่ำเสมอและเมื่อมีเหตุพิเศษหรือสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน สามารถเรียกประชุมฉุกเฉินได้ เพื่อหาแนวทางและวิธีการการแก้ไขปัญหา
6. ผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกของทีมทำความรู้จักสร้างความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน และสร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมรับรู้ และมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
7. ผู้นำทีมควรให้การสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน โดยการจัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ตามความถนัดของสมาชิกในทีม ในรูปแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ สลับสับเปลี่ยนมาเป็นวิทยากรหรือผู้นำการจัดกิจกรรม มุ่งพัฒนาแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม
8. ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมควรร่วมกันสะท้อนผลของการทำงาน โดยสร้างความตระหนักรู้ในเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานมีการออกแบบการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้อง

กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที เมื่อพบปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในบริบทอื่น เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในมิติที่กว้างขึ้น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เห็นเส้นทางของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิจี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติพัช เขียวฉะอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 11 (1), 355-370.
- กรชนก สุตะพาหะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 15 (29), 100-111.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ภิญโญ มนุสศิลป์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 9 (2), 1 - 28.
- ดุสิตา เลหาพันธุ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2558). การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง = *Organization development and change*. กรุงเทพมหานคร: ทริปเปิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับนักวิจัย. 1 (2). มหาสารคาม : ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา ศึกคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- เป็รื่อง กุมุท. (2561). เทคโนโลยีการเรียนการสอนในยุคสารสนเทศ กับการออกแบบ ระบบการเรียนการสอน. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 1 (1), 1-5.
- พัทยา คิริศรี. (2559). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 9 (1), 269 - 282.
- วัลลยา โคตรนรินทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 5 (2), 100-106.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สายฝน แสงเดือน. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 15 (3), 209 – 218.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: <http://www.sesaosp.go.th/website/wp-content/uploads/2022/09/ข้อมูลพื้นฐาน-2565-10-มิ.ย.2565.pdf>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ค่านิยมองค์กร TEAM WINS*. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://ops.moe.go.th/ค่านิยมองค์กร-team-wins-2/>
- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). Learning Loss ภาวะการเรียนรู้ถดถอย. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://research.eef.or.th/learning-loss--recession>
- เอมอร บุญพิโย และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 11 (4), 265 - 276.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- George, D. & Mallery, P. (2006). *SPSS for Windows Step by Step*. (6th ed.). Singapore: Pearson.
- Goodman P. (2022). *12 Disadvantages of Teamwork in the Workplace*. Retrieved December 08,2022, from <https://toughnickel.com/business/Disadvantages-of-Teamwork-in-the-Workplace>.
- Invest northern Ireland. (2020). Advantages of effective teamwork. Retrieved December 08,2022, from <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-effective-teamwork>.

- Nanthasudsawaeng, K. (2022). Guidelines for the Development of the Efficiency of the Teamwork of Personnel of King Mongkut's University of Technology North Bangkok Rayong Campus. *Mathematical Statistician and Engineering Applications.*, 71 (4). 1787-1796.
- Picincu A. (2019). *The Disadvantages of Teamwork in the Workplace*. Retrieved December 08,2022, from <https://www.bizfluent.com/list-7446792-Disadvantages-Teamwork-Workplace>.
- Rovinelli, R.J. & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijs research.*, 2(2), 49–60.
- Wu, M.C. & Chen, Y.H. (2014). A factor Analysis on Teamwork Performance - an Empirical Study of Inter - instituted Collaboration. *Eurasian journal of education research.*, 14 (55), 37-54.