



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4
“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**
**Factors Affecting the Team Work Effectiveness of Teachers under
Primary Education Service Area Office Pathum Thani**

วันทยาพร ศรีมันตะ¹ ต๋องลักษณ์ บุญธรรม²

Wantayaporn Srimanta¹ and Tongluck Boontham²

^{1,2} คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110

^{1,2} Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi,
Pathum Thani, 12110

*Corresponding author Email: tongluck@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 360 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) บทบาทสมาชิกในทีม 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 77.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การทำงานเป็นทีม, ครูประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to study factors affecting the team work effectiveness of teachers under Primary Education Service Area Office Pathum Thani. The sample group of this research, selected, consisted of 360 teachers using stratified random sampling. The research instrument used for collecting data was five- point Likert scale questionnaires with the reliability of .87. The statistical analysis of percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis – the enter method. The research results revealed that factors affecting team work effectiveness of teachers under Primary Education Service Area Office Pathum Thani were: 1) the communication, 2) the roles of team members, 3) the leadership, and 4) the participation. These factors could predict the level of team work effectiveness of teachers at 77.5 % with the significance level at .01.



Keywords: effectiveness, team work, primary school teacher

บทนำ

การพลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่าสังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน พฤติกรรมการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทักษะคิดของคนรุ่นใหม่ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด อนาคตของงาน กล่าวคือ งานบางประเภทจะเลือนหายไป ระบบอัตโนมัติจะเข้ามาทดแทน เกิดความต้องการแรงงานในลักษณะใหม่ ๆ เช่น ทักษะด้านมนุษย์ คือ การทำงานเป็นทีมที่จำเป็นสำหรับงานในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) บุคลากรถือปัจจัยที่สำคัญขององค์กร องค์กรต้องมองถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางเป้าหมายไว้ (ธิดาสรวง กระปุกทอง, 2549) ประสิทธิภาพของทีมจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน ทีมบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นในรูปของผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม (ภิญโญ มนุศิศิลป์, 2551)

การนำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมาปรับใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่ถือเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยให้องค์กรเกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ภิญโญ มนุศิศิลป์, 2551) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูนั้น ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร บทบาทของสมาชิกในทีม ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาหลายระดับ อาทิ อนุบาล ประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาครูในโรงเรียนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายงานนอกเหนือจากงานสอน ทำให้การสื่อสารข้อมูลไม่ชัดเจนหรือไม่ทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2559) บุคลากรขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2563) องค์กรไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำแนวคิดการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของครู สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนากระบวนงานของสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นกรอบในการนำไปวางแผน ปรับปรุงการประเมินให้ครูปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และพัฒนาสมรรถนะครูในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

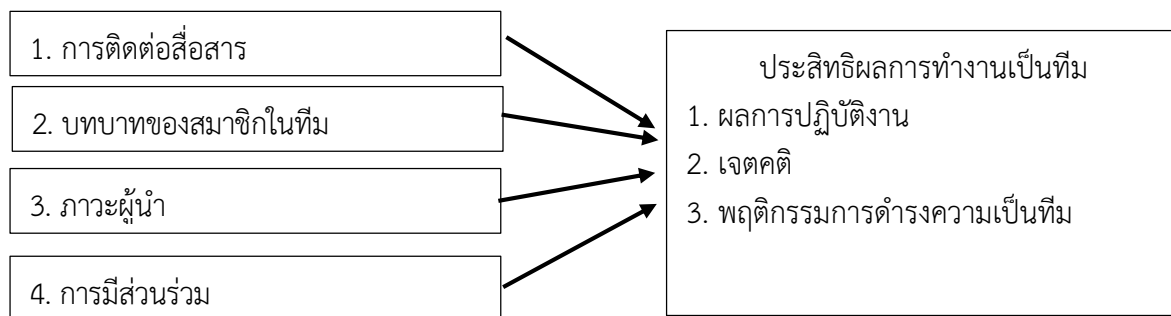


ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นพวรรณ คงพริ้ว (2563), ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562), สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561), กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559), ลำเทียน เผ่าอาจ (2559), ธนพัชร สมใจ (2557), ภิญโญ มนุศิลป์ (2551), ทองประเสริฐ ใจตรง (2550), Romig (1996), Parker (1990), Woodcock (1989) ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) บทบาทของสมาชิกในทีม 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อาเธตยา สัมแป้น (2560), สุรีย์พร บุสดี (2559), สุชาสินี อภาศิริกุล (2556), วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554), ธนพัชร สมใจ (2552), ภิญโญ มนุศิลป์ (2551), ศยามล เอกะกุลานันท์ (2550), วรณฤดี เชาว์ศรีกุล (2544), Robbins (2001), Hackman (1987) ประกอบด้วย 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) เจตคติ และ 3) พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,550 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95% และขนาดความคลาดเคลื่อนร้อยละ ± 5 ตัวอย่างของศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุข, 2551) จำนวน 360 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู และตอนที่ 3 ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 ฉบับ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ Google Form ได้แบบสอบถามกลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องและตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ศิริชัยกาญจนวาสี, 2551)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.11 มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.87 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.78 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, SD. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.47$, SD. = 0.55) บทบาทของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.46$, SD. = 0.56) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.42$, SD. = 0.59) และภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.19$, SD. = 0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, SD. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$, SD. = 0.56) เจตคติ ($\bar{X} = 4.43$, SD. = 0.58) และพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม ($\bar{X} = 4.37$, SD. = 0.60) ตามลำดับ

และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (x_1) บทบาทของสมาชิกในทีม (x_2) ภาวะผู้นำ (x_3) การมีส่วนร่วม (x_4) และประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู (y) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 คู่และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 คู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.500 ถึง 0.710



เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_4y} = 0.710$) รองลงมาคือ ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม ($r_{x_2y} = 0.692$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r_{x_1y} = 0.609$) และด้านภาวะผู้นำ ($r_{x_3y} = 0.500$)

ตอนที่ 4 ผลการพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 77.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจจำแนกมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม (x_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.348 รองลงมาคือ ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.311 ด้านการติดต่อ สื่อสาร (x_1) เท่ากับ 0.134 และด้านภาวะผู้นำ (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.031 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปร	b	S.E.b	B	t	Sig.
Constant	.767	.168		4.568**	.000**
การติดต่อสื่อสาร (x_1)	.134	.051	.128	2.650**	.008
บทบาทของสมาชิกในทีม (x_2)	.311	.049	.322	6.298**	.000**
ภาวะผู้นำ (x_3)	.031	.030	.044	1.019	.309
การมีส่วนร่วม (x_4)	.348	.045	.390	7.716**	.000**

$$R = .775 \quad R^2 = .60 \quad \text{Sig.} = 0.00$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 0.767 + 0.134 x_1 + 0.311 x_2 + 0.031 x_3 + 0.348 x_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.128 x_1 + 0.322 x_2 + 0.044 x_3 + 0.390 x_4$$

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพศึกษาการทำงานระดับเล็กไปจนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะส่วนใหญ่บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะความรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) พบว่า ประสิทธิภาพของทีมนักบริหาร และครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานพิจารณาในภาพรวมผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก



2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปราย ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้การสื่อสารข้อมูลปัจจุบันมีองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญเพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจระหว่างกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยครูใช้ Line E-mail Messenger เพื่อติดต่อกันในการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัย ภิญญา มนุศิลา (2551) พบว่า การติดต่อสื่อสารความเหนียวแน่นในทีม และการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนใหญ่ผู้บริหาร และครูมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

2) บทบาทของสมาชิกในทีม ทั้งนี้สถานศึกษาได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของครู สอดคล้องกับ สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561) พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาควรสนับสนุน มอบหมายหน้าที่ให้ตามความสามารถยอมรับในตัวตนบทบาทของเพื่อนครู และร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

3) ภาวะผู้นำ ทั้งนี้หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) พบว่า มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากและทุกด้านส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำทีมมีความสำคัญอย่างมากที่จะนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ

4) การมีส่วนร่วม ทั้งนี้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร บทบาทของสมาชิกในทีม ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้หัวหน้าทีมจำเป็นต้องมีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562) พบว่า การได้รับบทบาทการเป็นผู้นำในตำแหน่งบริหารทำให้บุคคลนั้นได้รับอำนาจ ซึ่งผู้นำทุกคนที่สามารถเป็นผู้บริหาร เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ผู้บริหารทุกคนที่สามารถเป็นผู้นำ การบริหารจัดการที่เข้มแข็งจึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านประสิทธิผลน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม ครูควรให้ความสำคัญกับการร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีความสุขด้วยความจริงใจ ศึกษาทำความเข้าใจลักษณะนิสัยเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาทางแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลทำให้ทีมเกิดการขัดแย้ง

1.2 ส่งเสริมภาวะผู้นำ โดยหัวหน้าทีมควรมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งต้องเปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน เพราะในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูงย่อมต้องการได้ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถคลอบคลุมการครูทั้งสถานศึกษาให้มุ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด



1.3 ปัจจัยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การอภิปรายอย่างเต็มที่ เพื่อนำความคิดเห็นไปใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่แตกต่างไปจากกรอบแนวคิด และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

2.2 ควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรวิภา งามวุฒิมวงค์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัด

กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐิตารีย์ สุขบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน

เขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทองประเสริฐ ใจตรง. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขมุขดาหาร. วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธนพัชร สมใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของทีมกู้ชีพ

โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธิดาสรวง กระปุกทอง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท XYZ

จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

นพวรรณ คงพลี. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภิญโญ มนุศิลา. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ

ของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

ดุชนิพนธ์ิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณฤดี เขาว์ศรีกุล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความสามารถในการทำงานความหลากหลายใน

บทบาทและความยืดหยุ่นของทีมกับประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพงาน

ห้องผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลยา โคตรนรินทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศยามล เอกะกุลานันท์. (2550). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทดุชนิพนธ์ิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

- ศิริชัย กาญจนาวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2565. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2559 - 2563). สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 4, 2564, สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1-I7u1lR94aBWV2TgD9K85DaFo1TiFhc/view>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน”. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา จิตพลีชีพ. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุธาสิณี อาภาศิริกุล. (2556). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลที่มงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรีย์พร บุสดี. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อาเขตยา สัมแป้น. (2559). ประสิทธิภาพของทีมบริการและซ่อมบำรุงของพนักงาน บริษัทซีเอสพีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (2001). *Organization behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Romig, D. A. (1996). *Break Through Teamwork: Outstanding Result using Structured Teamwork*. Chicago, IL: Irwin.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing & Son.
- Hackman, J.R. (1987). The Design of Work Team. In J.W. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, pp. 315-342. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.