

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

**Factors Affecting Teamwork Effectiveness of Secondary School Teachers  
in Trat Province under the Secondary Educational Service Area Office 17**

ดุสิตา เลหาพันธ์ุ และภัคณัฐร์ สมพงษ์ธรรม

Dusita Laohaphan and Pakkanat Sompongdam

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

Master of Education, Burapha University

Received: July 11, 2018

Revised: September 16, 2019

Accepted: August 8, 2018

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของ  
ภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในปีการศึกษา 2560 จำนวน 243 คน  
โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ แบ่งออกเป็นสี่ตอน ได้แก่  
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม  
และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัย  
ด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ของครูโดยรวมและรายด้าน  
อยู่ในระดับมาก (2)ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ  
ของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน  
เป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงและสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การทำงานเป็นทีม, โรงเรียนมัธยมศึกษา, จังหวัดตราด

## Abstract

The purpose of this study was to investigate causal relationships and to generate a predictive equation with factors of job characteristics, organizational context, as well as social support and teamwork effectiveness of secondary school teachers in Trat Province. The sample included those teachers of the secondary schools in Trat province in the academic year 2017. Based on the Krejcie and Morgan Sample Size Table, the sample was derived by means of stratified random sampling, and classified by school size criterion, consisting of 243 teachers. The instrument used for collecting data during the months of April to May was an opinionable five-rating scale questionnaire, which was divided into four parts, factors of job characteristics, organizational context, social support, and the teamwork effectiveness. The results were revealed as follows (1) factors of job characteristics, organizational context, and social support of secondary school teachers, as a whole and with each particular aspect, was found at a high level (2) teamwork effectiveness of secondary school teachers, both as a whole and with each particular aspect, was also found at a high level (3) factors of job characteristics, organizational context, as well as social support which related to teamwork effectiveness of secondary school teachers were highly correlated and predictable at the .01 level of significance.

**Keywords:** teamwork, secondary school, Tart province



## บทนำ

การทำงานเป็นทีมมีปัจจัยสำคัญหลายประเด็นที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งบุคลากรทุกคนจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกัน และตามนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดค่านิยมองค์กรที่ดีไว้ ประกอบด้วย ETIS (Excellent มุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน, Teamwork เน้นการทำงานเป็นทีม, Integrity ยึดมั่นในคุณธรรมทำในสิ่งที่ถูกต้องและสังคมยอมรับ, Service mind การมีจิตบริการ) เพื่อยกระดับมาตรฐานทางด้านธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่องค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติด้านธรรมาภิบาล การให้บริการทุกคนที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556, น. 5) ซึ่งจะมีการปฏิบัติหน้าที่เป็นกระบวนการ โดยเริ่มจาก การจัดระบบในการทำงาน ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีระบบ

การลงมือทำงาน และ การประเมิน ปรับปรุงและพัฒนา ยิ่งในยุคแห่งการแข่งขัน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าต่าง ๆ การบริหารราชการจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบ วิธีการทำงาน และการพัฒนาสมรรถภาพของคนไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น “การทำงานเป็นทีม” จึงเป็นกลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นการบูรณาการความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมของคนที่หลากหลายเข้าไว้ด้วยกัน อนึ่งการที่ทีมจะประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมมาจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของทุก ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา ชุมชน อำเภอ และจังหวัด ดังนั้น การทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ ตลอดจนเป้าประสงค์ของหน่วยงานก่อน แล้วจึงค่อยพิจารณาว่าจะทำอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไรบ้าง ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อผลักดันการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ได้

(วารสาร ธรณีวิทยา, 2549, น. 15-16)

จากการสัมภาษณ์สภาพปัญหาการดำเนินงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด พบว่าสมาชิกในทีมมีความเห็นแก่ตัว รวมถึงคนในทีมไม่ได้ร่วมมือกันทำงานอย่างจริงจัง มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีม บางคนทำมาก บางคนทำน้อย การแบ่งงานให้กับสมาชิกในทีมไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกในทีมแต่ละคน การที่สมาชิกในทีมไม่ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในการทำงาน การรับส่งข้อมูลข่าวสารของสมาชิกภายในทีมไม่ตรงกัน สมาชิกในทีมไม่เข้าใจเป้าประสงค์ของการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการเกิดความขัดแย้งกันเองระหว่างสมาชิกในทีม

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ควบคุม ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่จะส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน

Hackman (1980 อ้างถึงใน ภิญโญ มนุศิลป์, 2551, น. 60-62) จากการอ้างอิงแนวคิดพื้นฐานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg two-factors theory) โดยให้ความสำคัญกับการออกแบบงานที่เหมาะสมด้วยเห็นว่าคุณลักษณะของงานจะสามารถสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูง ความพึงพอใจและเกิดผลการปฏิบัติงานสูง ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยออกเป็นห้าองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของภาระงานที่สามารถระบุได้ว่า กิจกรรม ทักษะและความรู้ความสามารถที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานนั้นมีความหลากหลาย มีความแตกต่างกันและมีความท้าทายต่อการทำงานของสมาชิกมากน้อยเพียงใด การที่สมาชิกในทีมได้ตระหนักถึงความแตกต่างหลากหลายของทักษะและความรู้ความสามารถที่ต้องนำมาใช้ในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ว่าเป็นงานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความหมาย (Meaningfulness) มีความพิเศษ มีความสำคัญและมีความท้าทายต่อตนเองและทีม
2. เอกลักษณ์ของภาระงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะของภาระงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่าเป็นงานนั้น มีองค์ประกอบอย่างไร ครอบคลุมชิ้นงานย่อยอะไรบ้าง รวมทั้งสามารถระบุความสำเร็จได้ สมาชิกในทีมสามารถบอกได้ว่างานดังกล่าวนั้น ทำได้ครบเสร็จสมบูรณ์แล้ว หรือทำสำเร็จเพียงบางส่วนของงานเท่านั้น ในห้วงเวลาที่กำหนดจะสามารถทำงานนั้นจบสิ้นหรือไม่ หรือหากจะทำให้สำเร็จจะต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด การรับรู้ถึงความสำเร็จของงานจะทำให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงความหมายและคุณค่าของการทำงานเช่นเดียวกับองค์ประกอบแรก ซึ่งสมาชิกในทีมจะมีความรู้สึกผูกพันต่องานยิ่งขึ้น
3. ความสำคัญของภาระงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะของภาระงานที่สามารถรับรู้ได้ถึงความสำคัญที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตการทำงาน รวมทั้งการส่งผลกระทบต่อทีม องค์กรและสังคม ความสำคัญดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสมาชิกทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ รวมทั้งความรู้สึกเป็นเจ้าของของสมาชิกทุกคนในทีม
4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง

คุณลักษณะของภาระงานซึ่งสามารถรับรู้ได้ว่างานนั้นเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้วิจารณญาณ และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่มากน้อยเพียงใด นอกจากนั้น การได้รับโอกาสในการประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่น ได้รับโอกาสให้ได้ใช้ความสุขุมรอบคอบ เพื่อกำหนดตารางการทำงานและวิธีการในการทำงานของตนเอง ได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนได้ตัดสินใจด้วยตนเองหรือไม่มากน้อยเพียงใด หรือเป็นเพียงการปฏิบัติตามคู่มือการทำงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเท่านั้น อิสระในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้สมาชิกในทีมแต่ละคนเกิดจิตสำนึกของความสำเร็จ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน

5. การสะท้อนผล (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของภาระงานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงานของตนเองอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา การได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าว เป็นการสะท้อนผลการการทำงาน ทำให้ได้รับทราบความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิด ของผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุง แก้ไขการทำงานในอนาคต การสะท้อนผลการการทำงานเป็นความรู้จากผลการการทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ถึงวิธีสร้างความพึงพอใจต่อการทำงานของตน

### ปัจจัยด้านบริบทองค์การ

ภิญโญ มนุศิลา (2551, น. 47) และ Guzzo and Dickson (1996, pp. 307-338) ได้กล่าวว่า บริบทองค์การเป็นปัจจัยแวดล้อมด้านต่างๆ ที่เป็นเงื่อนไข มีความสำคัญและเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของทีม ซึ่งจำแนกออกเป็นสี่ด้าน ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการให้ความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มพูนทักษะความสามารถและเจตคติที่ดีในการทำงานให้แก่สมาชิกของทีม โดยได้อธิบายถึงความสำคัญในประเด็นนี้ว่า องค์การต้องมีระบบการสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ

2. ระบบสารสนเทศ (Information System) ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มีความสำคัญต่อการตัดสินใจและการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดเป้าประสงค์ การออกแบบภาระงานและการเลือกแนวทางและวิธีการในการทำงาน

ของสมาชิก

3. รางวัล (Reward) การให้รางวัลถือเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและมีจุดหมายที่สำคัญ คือ จูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมทำงานในทีม และเพื่อรักษาให้บุคคลเหล่านั้นให้คงการทำงานต่อไปและเพื่อกระตุ้นให้การทำงานบรรลุถึงเป้าประสงค์สูงสุด

4. ทรัพยากร (Resources) องค์การต้องถึงพร้อมด้วยความพอเพียงด้วยทรัพยากรทั้งสี่ลักษณะ คือ วัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และช่วงเวลา ในการทำงาน นอกจากนี้ การดำเนินงานของทีมต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น

### ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

Schaefer, et al. (1981 อ้างถึงใน ศรมณ เทพแก้ว, 2552, น. 47) ได้ให้ความหมายของแหล่งสนับสนุนทางสังคม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการติดต่อและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีการแบ่งแตกต่างกันตามเป้าประสงค์ของผู้ที่ศึกษา ที่ต้องการเน้นขนาดของกลุ่มบุคคล ความใกล้ชิด ลักษณะของความสัมพันธ์ และระยะของความสัมพันธ์ ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็นสามรูปแบบ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) ได้แก่ การให้ความสนใจการยอมรับ และการให้กำลังใจ ความอบอุ่นใจ และความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

2. การสนับสนุนด้านวัตถุ (Tangible support) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือที่เป็นสิ่งของ เงินทอง หรือบริการ

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) ได้แก่ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของบุคคลและการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา

### การทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ Getzels and Thalen (1960) และ McGregor (1960; Likert, 1961; Argyris, 1964 cited in Parker, 1990) ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์มาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยหกด้าน คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การติดต่อกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย คือ การติดต่อกันกัน อย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมามีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจสนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผยสมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

3. การมีส่วนร่วม คือ การทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่มสมาชิก มีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริม

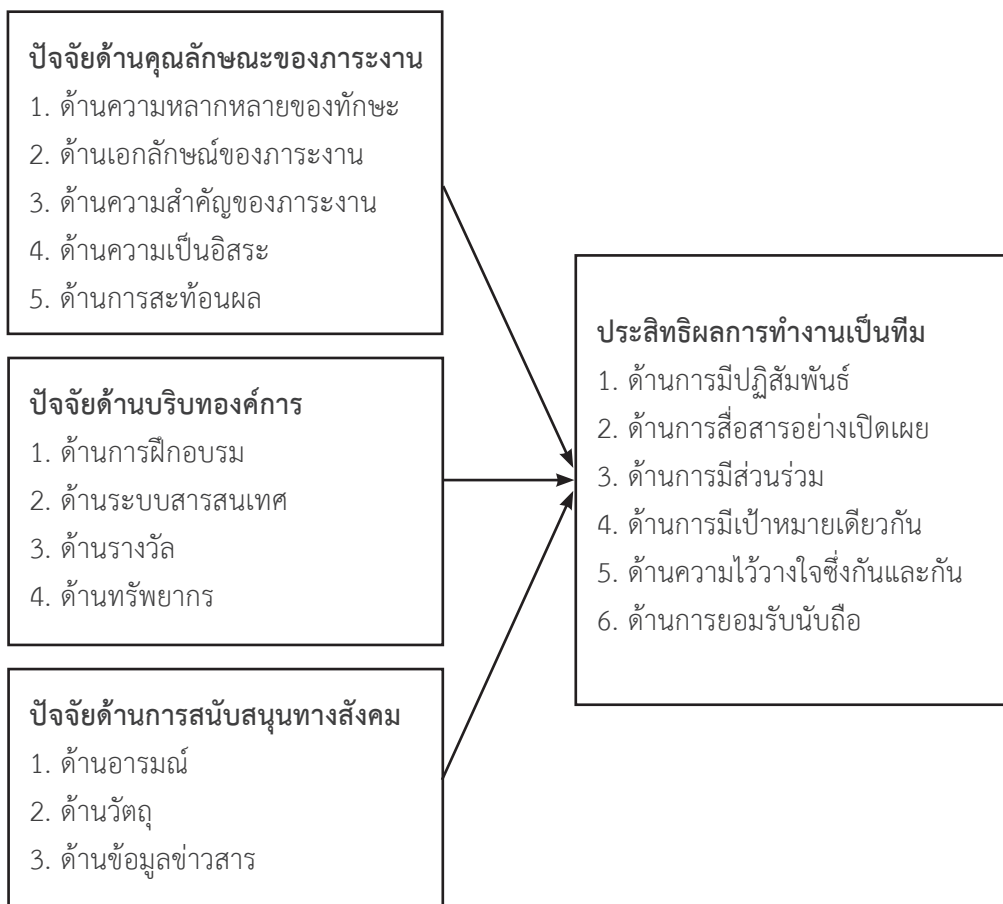
สร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป้าหมายของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือ ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6. การยอมรับนับถือ คือ การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูได้

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมโดยใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยรวม รายด้านและรายข้อ แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติของบุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) ซึ่งทำการวิเคราะห์เป็นโดยรวมและรายด้านและรายข้อ แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติของบุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านบริบทองค์การ และด้านการสนับสนุนทางสังคม กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโดยเป็นค่าต่อเนื่องในมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, น. 144-145) ดังนี้

0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

0.00-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

2.4 การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูจากปัจจัยด้านบริบทองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม โดยการถ่วงน้ำหนักตัวแปรเกณฑ์ (Y) จากตัวแปร k ตัวสมการถ่วงน้ำหนักเชิงเส้นตรง

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 625 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม

ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 243 คน จากนั้นทำการสุ่มสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวนหนึ่งฉบับ แบ่งเป็นสี่ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

ตอนที่ 2 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทองค์กร จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม จำนวนแปดข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 33 ข้อ ทั้งฉบับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอบหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ออกหนังสือขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในการให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย ในการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน

3. จัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด ระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม จำนวน 16 โรงเรียน เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียน

ระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม

4. ติดตามเก็บแบบสอบถามคืนเพื่อให้ได้แบบสอบถามครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยสามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้จำนวน 243 ฉบับ จากจำนวน 243 ฉบับช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนมิถุนายน

5. นำแบบสอบถามที่เรียกเก็บคืนมาแล้วทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งแล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านบริบทองค์กร และด้านการสนับสนุนทางสังคม และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม กับการทำงานเป็นทีมของครูโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

3. การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู จากปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10

### ผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของภาระงาน และด้านเอกลักษณ์ของภาระงาน ตามลำดับ

| ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน | <i>n</i> = 243 |      |       |        |
|-------------------------------|----------------|------|-------|--------|
|                               | $\bar{X}$      | SD   | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านความหลากหลายของทักษะ   | 3.94           | 0.56 | มาก   | 1      |
| 2. ด้านเอกลักษณ์ของภาระงาน    | 3.85           | 0.52 | มาก   | 3      |
| 3. ด้านความสำคัญของภาระงาน    | 3.86           | 0.54 | มาก   | 2      |
| 4. ด้านความเป็นอิสระ          | 3.79           | 0.62 | มาก   | 5      |
| 5. ด้านการสะท้อนผล            | 3.81           | 0.58 | มาก   | 4      |
| รวม                           | 3.85           | 0.47 | มาก   | -      |

2. ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ของครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านทรัพยากร และด้านระบบสารสนเทศ ตามลำดับ

| ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร | <i>n</i> = 243 |      |       |        |
|--------------------------|----------------|------|-------|--------|
|                          | $\bar{X}$      | SD   | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการฝึกอบรม        | 3.77           | 0.61 | มาก   | 1      |
| 2. ด้านระบบสารสนเทศ      | 3.73           | 0.67 | มาก   | 3      |
| 3. ด้านรางวัล            | 3.72           | 0.66 | มาก   | 4      |
| 4. ด้านทรัพยากร          | 3.76           | 0.65 | มาก   | 2      |
| รวม                      | 3.74           | 0.56 | มาก   |        |

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูลข่าวสาร ตามลำดับ

| ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม | <i>n</i> = 243 |      |       |        |
|-------------------------------|----------------|------|-------|--------|
|                               | $\bar{X}$      | SD   | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านอารมณ์                 | 3.96           | 0.62 | มาก   | 1      |
| 2. ด้านวัตถุ                  | 3.88           | 0.59 | มาก   | 2      |
| 3. ด้านข้อมูลข่าวสาร          | 3.85           | 0.59 | มาก   | 3      |
| รวม                           | 3.90           | 0.56 | มาก   |        |

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าประสงค์เดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ



| การทำงานเป็นทีม                  | n = 243   |      |       |        |
|----------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ | อันดับ |
| 1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์          | 3.77      | 0.62 | มาก   | 5      |
| 2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย    | 3.78      | 0.54 | มาก   | 4      |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วม             | 3.75      | 0.54 | มาก   | 6      |
| 4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน     | 3.85      | 0.58 | มาก   | 2      |
| 5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 3.82      | 0.59 | มาก   | 3      |
| 6. ด้านการยอมรับนับถือ           | 3.86      | 0.57 | มาก   | 1      |
| รวม                              | 3.81      | 0.50 | มาก   |        |

5. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโดย ด้านบริบทองค์กรและปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม รวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

|       | $X_1$ | $X_{1,2}$ | $X_{1,3}$ | $X_{1,4}$ | $X_{1,5}$ | $X_{2,1}$ | $X_{2,2}$ | $X_{2,3}$ | $X_{2,4}$ | $X_{3,1}$ | $X_{3,2}$ | $X_{3,3}$ | Y     |
|-------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| $X_1$ | 1     | .622*     | .596*     | .482*     | .574*     | .493*     | .457*     | .411*     | .481*     | .416*     | .441*     | .514*     | .499* |
| $X_1$ |       | 1         | .622*     | .673*     | .693*     | .553*     | .513*     | .539*     | .612*     | .532*     | .560*     | .548*     | .622* |
| $X_1$ |       |           | 1         | .621*     | .704*     | .535*     | .460*     | .444*     | .542*     | .542*     | .571*     | .631*     | .604* |
| $X_1$ |       |           |           | 1         | .695*     | .640*     | .621*     | .619*     | .556*     | .572*     | .606*     | .633*     | .651* |
| $X_1$ |       |           |           |           | 1         | .638*     | .601*     | .623*     | .657*     | .611*     | .619*     | .622*     | .675* |
| $X_2$ |       |           |           |           |           | 1         | .743*     | .717*     | .685*     | .637*     | .733*     | .725*     | .736* |
| $X_2$ |       |           |           |           |           |           | 1         | .569*     | .616*     | .461*     | .599*     | .588*     | .606* |
| $X_2$ |       |           |           |           |           |           |           | 1         | .672*     | .557*     | .566*     | .594*     | .686* |
| $X_2$ |       |           |           |           |           |           |           |           | 1         | .588*     | .696*     | .627*     | .650* |
| $X_3$ |       |           |           |           |           |           |           |           |           | 1         | .781*     | .739*     | .656* |
| $X_3$ |       |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 1         | .824*     | .708* |
| $X_3$ |       |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 1         | .702* |
| Y     |       |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           | 1     |

\*\*  $p < .01$

6. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูเรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ด้านการฝึกอบรม ( $X_{2.1}$ ) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านการสะท้อนผล ( $X_{1.5}$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านวัตถุ ( $X_{3.2}$ ) ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ด้านรางวัล ( $X_{2.3}$ ) และปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านความสำคัญของงาน ( $X_{1.3}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้งห้าด้านเท่ากับ .824 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 67.90 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .655 + .183 (X_{2.1}) + .110 (X_{1.5}) + .209 (X_{3.2}) + .188 (X_{2.3}) + .139 (X_{1.3})$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .221 (Z_{2.1}) + .126 (Z_{1.5}) + .245 (Z_{3.2}) + .245 (Z_{2.3}) + .245 (Z_{1.3})$$

### การอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าคุณลักษณะของภาระงานมีความสำคัญต่อทีมซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติร่วมกัน ภาระงานอาจสร้างความสุข ความพึงพอใจหรืออาจสร้างความไม่พึงพอใจ ตลอดจนความเบื่อหน่ายให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของทีมได้ การออกแบบภาระงานเพื่อให้เกิดความสนใจในการทำงาน และเป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นให้เกิดความพากเพียรและมีความอดทนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ สอดคล้องกับ Hackman and Oldham(1980) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นกระบวนการทางพฤติกรรมเพื่อเพิ่มความสำคัญของงานที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน รับรู้ถึงคุณค่าของงาน ผลงานและความรับผิดชอบในผลของงาน โดยบุคคลจะแสดงออกถึงความเต็มใจ และตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร จันทศร (2558, น. 109-130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการกำหนดบริบทขององค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบขององค์การที่เป็นเงื่อนไขและมีความสำคัญ โดยถือว่าเป็นสิ่งที่มีผลกระทบเบื้องต้นต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของทีม สอดคล้องกับ Guzzo and Dickson (1996, pp. 307-338) ให้ความเห็นว่า ทีมถูกจัดตั้งขึ้นด้วยเหตุที่ถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การ ดังนั้นทีมก็ย่อมต้องการที่พึ่งพิงและได้รับการสนับสนุนด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ จากองค์กรที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อความสำเร็จของทีมด้วยเช่นกัน

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น การที่บุคคลได้รับข้อมูลจากผู้อื่นที่ทำให้เชื่อว่าตนได้รับความรัก ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ เป็นที่ยอมรับและมีคุณค่า ได้รับการช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของ ด้านอารมณ์ และด้านข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการเรียนรู้และประเมินตนเอง และรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สอดคล้องกับ House, (1981, p. 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ซึ่งเกิดจากความใกล้ชิดผูกพันและการให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำต่าง ๆ การช่วยเหลือโดยการให้วัตถุสิ่งของหรือบริการ ตลอดจนการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และประเมินตนเอง เพื่อให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและความเครียดได้

4. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศของการทำงานให้มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น

และสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงจัง ไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจจุดประสงค์ เป้าประสงค์และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน พร้อมทั้งสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรติ ปัญญารงค์ (2557) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ พนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร แหลงฉบ้ง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลงฉบ้ง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลสำเร็จนั้นมีปัจจัยปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม จึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ เนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งบุคลากรทุกคนจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลณี เหมือนโพธิ์ (2554) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์การ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานทั้งหลายยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจาก

แนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของทศพร จันทศร (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 68.10

### ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ด้านการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านการสะท้อนผล ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้รู้ว่าในการปฏิบัติงานนั้นสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของกันและกันได้
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสนับสนุนและจัดสิ่งของหรือของขวัญแก่ครอบครัว หัวหน้าทีมรวมถึงเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส
4. ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ด้านรางวัล ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดระบบรางวัลในรูปเงินค่าตอบแทนแก่สมาชิกในทีมที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์
5. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านความสำคัญของงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมสามารถรับรู้ได้ว่าภาระงานที่ได้รับสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ปกครองนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน



## References

- Chantasorn, T. (2015). Factors affecting team effectiveness in educational institution under Loei Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education. *Humanities and Social Sciences Journal of Graduate School, Pibulsongkram Rajabhat University*, 9(1), 109-130. (in Thai)
- Getzels, J. W., & Thelen, H. A. (1960). *The classroom as a unique social system*. In N. B. Henry (Ed.), *National society for the study of education yearbook*. Chicago: University of Chicago Press.
- Guzzo, R., & Dickson, M. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47(1), 307-338.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wessley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manoosilp, P. (2008). *A structural equation modeling of factors affecting team effectiveness in the school under the office of the basic education commission*. Doctor of philosophy Program in Educational Administration, Khonkaen University. (in Thai)
- Muenphothong, C. (2011). *Participative management and teacher's teamwork in municipal schools region 1*. Master of Education Department of Educational Administration, Silpakorn University. (in Thai)
- Office of the Public Sector Development Commission. (2013). *Strategic plan for Thai government development 2013-2018*. Bangkok: Vision and Media. (in Thai)
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco. California: Jossey-Bass.
- Punyayong, S. (2014). *Team working of municipality teacher in Laemchabang municipality amphur sriiacha:Chonburi Province*. Master of Education Program in Educational Administration, Burapha University. (in Thai)
- Secondary Educational Service Area Office 17. (2015). *Education development Plan 2016-2019*. Trat: Secondary Educational Service Area Office 17. (in Thai)
- Srisa-ard, B. (2013). *Statistical methods for research* (5<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Suviriyasarn. (in Thai)
- Tawarat, P. (2000). *Research methods in behavioral sciences and social sciences* (7<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Tepkaewfactors, S. (2009). *Affecting teamwork behavior of operational officers in a private company*. Master of Science Program in Industrial and Organizational Psychology, Kasetsary University. (in Thai)

Tiposod, K. (2012). *Team building of teacher and educational personnel of primary schools in Prachantakhan district under the Prachinburi Educational Service Area Office 1*. Master of Education Program in Educational Administration, Burapha University. (in Thai)

Tragoolsrid, V. (2006). *Teamwork*. Bangkok: Academic Support Center. (in Thai)

