ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

FACTORS AFFECTING TEAM WORK EFFICIENCY OF TEACHERSIN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3NONTHABURI PROVINCE

กรชนก สุตะพาหะ[1],รศ.ดร. กาญจนา บุญศักดิ์[2],ผศ.ดร. สุวรรณา อินทร์น้อย[3]

KonchanokSutabhaha[1], Assoc.Prof.Dr.Kanchana Boonphak[2], Assis.Prof.Dr.Suwanna Innoi[3]

[1]นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

[2]ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 334 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.13, S=.50)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_1) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_2) และปัจจัยสถานภาพของทีมงาน (X_5)สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 72.1 และนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .788 + .397\ (X_1) + .222(X_3) + .084(X_2) + .099(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .431(Z_{X1}) + .280(Z_{X3}) + .106(Z_{X2}) + .120(Z_{X5})$$

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมครู

Abstract

The objectives of this research were to study level team work efficiency and study factors affecting Team Work Efficiency of Teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office3 Nonthaburi Province. The research samples were 334 teachers from teachers in school under the Jurisdiction of the secondary educational service area office 3 Nonthaburi Province in the academic year of 2017 selected by stratified random sampling technique and the reliabilities of the questionnaire was 0.99.The tool used in study was questionnaire. The research statistics were as follows: The results from the questionnaire were analyzed statistically using percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression Analysis.

The research results were as follows:

1. The level of factors affecting team work efficiency of teachers in school under the Jurisdiction of the secondary educational service area office 3 Nonthaburi province was at high level ($\bar{X}$=4.13, S=.50)

2. The factors affecting team work efficiency of teachers in school under the Jurisdiction of the secondary educational service area office 3 Nonthaburiprovince included the factors of communication (X_1) cohesiveness of teamwork (X_3)size of team (X_2) and status of team work members (X_5). The results were used to predict (the efficient coordinated) efficiency of teachers in school under the jurisdiction of the secondary educational service area office 3 Nonthaburi province at 72.1%. This was brought to construct predicting equations as follows:

The predicting equation of raw scores was

$$Y = .788 + .397\ (X_1) + .222(X_3) + .084(X_2) + .099(X_5)$$

The predicting equation of standard scors was

$$Z_y = .431(Z_{X1}) + .280(Z_{X3}) + .106(Z_{X2}) + .120(Z_{X5})$$

Keywords: Efficiency, Team work, Teacher

ภูมิหลัง

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยคณะทำงานที่ต้องประสานความร่วมมือกันในการทำงานของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากร ซึ่งจะต้องพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพราะสถานศึกษาเป็นที่ถ่ายทอดความรู้และสรรพการต่างๆ แก่เยาวชนให้สามารถไปแข่งขันกับอารยประเทศได้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์กรของตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น ผู้ที่จะสามารถนำการเปลี่ยน ทำให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จก็คือ ผู้บริหารนั่นเอง [11] ในอดีตที่ผ่านมาผู้บริหารที่มีความสามารถดี มีความรู้ดีมีบุคลิกดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ต่างมีโอกาสประสบความสำเร็จกันทั่วหน้า แต่ในปัจจุบันนั้น การบริหารที่จะประสบความสำเร็จก็จะแตกต่างกันออกไป ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความสามารถดังที่กล่าวมา แต่ก็ต้องประสบกับความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่า อีกทั้งผู้บริหารหลายๆ คน ยังทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ไม่มอบหมายงาน สั่งงานไม่เป็น ไม่มีการวางแผน หวงอำนาจและไม่ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานหรือลูกน้องคนอื่นๆ ได้ทำงานเลย ส่งผลให้ผลงานไม่พัฒนา และไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงได้ยอมรับความจริงว่าความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักแบ่งงาน การมอบอำนาจการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน เพราะผู้บริหารนั้นไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (Team Build Efficiency) ผู้บริหารควรเปลี่ยนจากการสั่งงานเพียงอย่างเดียว มาทำหน้าที่เป็นการชี้แนะ สอนงาน ควบคุมงาน และร่วมมือกับคนอื่นๆ เพื่อจะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการและเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน [2]

ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู คณาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีคุณลักษณะ บทบาทตามภารกิจหน้าที่ และยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน [15] คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้นอกจากจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความรู้ มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัยแล้ว ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศของการทำงานในทีม เปิดเผย ร่วมมือ เน้นการมีฉันทามติ บริหารโดยอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน [16] มีภาวะผู้นำ ตระหนักในความสำคัญของการปฏิรูป ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็น บริการและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ให้ความสำคัญงานวิชาการมากขึ้น และมีการทำงานเป็นทีม [14] บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการแสวงหาความรู้โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการติดตามตรวจสอบผลการจัดการศึกษา และนำผลการจัดการศึกษามาปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพต่อไป [8] ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจ และที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม กล่าวคือ การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการ ด้านบริหาร กิจกรรมนักเรียน ฯลฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ โดยจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน ออกแบบการปฏิบัติงาน แล้วช่วยกันทำและพัฒนาปรับปรุง โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่น สบายใจ เพราะมีเพื่อนร่วมทาง ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งถ้าสถานศึกษามี

การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง ก็จะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ถึงแม้จะเปลี่ยนผู้บริหารหรือบุคลากรบางคนก็ยังดำเนินการต่อไปได้เพราะทีมงานยังอยู่ นอกจากจะต้องทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาเองแล้ว ควรจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่กำกับดูแลในส่วนกลาง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นการระดมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ [15]

จากสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน การสอบถามและการสังเกตระหว่างการปฏิบัติงาน พบว่า การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมเป็นการร่วมกันทำงานระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ คิดเป็นร้อยละ 90 บางกิจกรรมเสร็จทันตามกำหนดเวลา บางกิจกรรมเกิดความล่าช้าไปบ้าง บางครั้งเกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงาน เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน บางครั้งเกิดความเหนื่อยล้า เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนในกิจกรรมเดียวกัน และบางครั้งเกิดความเบื่อหน่าย ทำงานด้วยความเต็มใจและบางครั้งทำงานไปตามหน้าที่ เนื่องจากเป็นภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำและต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่างๆ ส่งผลให้มีการใช้คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ มากเกินความจำเป็น อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียนได้ และจากการสอบถามผู้อำนวยการ สรุปได้ว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแสดงให้เห็นว่ามีการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้น และทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแต่ยังขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม สุเมธ งามกนก [12] นักวิชาการ ได้เขียนบทความเรื่องการสร้างทีม สรุปว่า การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์หลากหลายประการด้วยกัน เช่น งานที่ออกมาดี มีคุณภาพ และสามารถลดความขัดแย้งแล้ว หากสมาชิกทีมได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีใครทราบล่วงหน้าว่า ในแต่ละองค์กรมีสภาพการทำงานเป็นทีมที่แท้จริงหรือไม่ และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด หากมีแล้วจะมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และในระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมาส่วนใหญ่ทำการวิจัยเกี่ยวประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชน อาจารย์มหาวิทยาลัย และผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนจำนวนน้อยมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ทราบว่ามีปัจจัยตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จากจำนวน 2,016 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามสูตรคำนวณ Taro Yamane [19] ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอายุ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 34 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสารเท่ากับ 0.97 ปัจจัยด้านขนาดของทีมเท่ากับ 0.95 ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานเท่ากับ 0.93 ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงานเท่ากับ 0.94 และปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงานเท่ากับ 0.89 ค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรตามหนึ่งตัว จากตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ได้ผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.*1* จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 และ

จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 อายุ 30 ถึง 40 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S = .50)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_1) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_2) และปัจจัยสถานภาพของทีมงาน (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_1) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของงทีมงาน (X_3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_2) และสถานภาพของทีมงาน (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 72.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .849 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .266

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	F
(X_1)	.810	.656	.655	633.809**
(X_1) (X_3)	.842	.709	.707	59.848**
(X_1) (X_3) (X_2)	.847	.717	.714	9.154**
(X_1) (X_3) (X_2) (X_5)	.849	.721	.718	5.104*

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

โดยภาพรวมครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S = .50) ทั้งนี้เนื่องมาจาก การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะของการที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่

ตลอดระยะเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจ ก็จะมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ และด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระและความเข้มแข็ง ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยง ทำให้ผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนี สิงห์บุญตา [9] กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมว่า เกิดจากการที่บุคคลมากกว่า 2 คน ขึ้นไปมาร่วมกันทำงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ริชาร์ดลุ๊ก และเจฟฟ์พอลเซอร์ [9] ยังได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมว่า การที่กลุ่มบุคคลมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งยังหมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมยังเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่แต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา สายสะอาด [6] พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของสัมมนาสีหมุ่ย [13] ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ ดังนี้ ด้านการตัดสินใจร่วมกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

2. อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสาร ขนาดของทีมงานความเป็นปึกแผ่นของทีมงานและสถานภาพของทีมงาน สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .656 สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูในโรงเรียน มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร แล้วนำความเข้าใจนั้น ส่งต่อไปยังผู้รับสาร ให้มีความเข้าใจในสิ่งนั้นเหมือนกับตนเอง และทุกคนที่รับสาร มีความเข้าใจที่เหมือนกัน รวมถึงความสามารถในการส่งต่อสาระ สำคัญของสาร โดยตัดอารมณ์ในเชิงลบของผู้ส่งสารออก เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wynn and Guditus [18] ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสารว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีกระบวนการโดยใช้ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนา และความ

เข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งรูปแบบของการสื่อสารสามารถเป็นการสื่อสารแบบเป็นคำพูด ข้อเขียน หรือเป็นสัญลักษณ์ และมีทิศทางการส่งข่าวสารทั้งจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน ระดับเดียวกัน หรือระหว่างองค์การ เพื่อให้การส่งสารเกิดความเข้าใจร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด นอกจากนี้ รังสาด จันทรวิสูตร์ อ้างถึงใน ปัทมา สายสะอาด [6] มีความเห็นว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญมากในการบริหารงานต่างๆ ของโรงเรียน ถ้าขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมทำให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ยาก รวมถึง Woodcock [17] ได้อธิบายว่า ลักษณะของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะมีลักษณะที่สำคัญ 11 ประการ ด้วยกัน เรียกว่า “Building Blocks” สาระที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) คือ การติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปจะต้องมีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และได้รับข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ การสื่อสารถ้าเป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะทั้งการพูด และการเขียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ถ้าการสื่อสารที่ไม่ดีจะทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน การติดต่อสื่อสารมี 2 วิธี ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง จดหมายของทางราชการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน เหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา สายสะอาด [6] ศึกษาทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า 1) ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความแจ่มแจ้งของข่าวสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤช จันทร์โอภาส [1] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อความหมายและการประสานทีมงานสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41)

2. ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่สองมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .709 แสดงว่า ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของงทีมงาน (X_3) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมาชิกทุกคนในทีม มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก มีความเป็นห่วงสมาชิกทุกคนในทีม หากงานนั้นไม่อาจสำเร็จลงได้ก็ไม่ละความพยายามในการช่วยเหลือกัน หรือทิ้งสมาชิกในทีมไปก่อนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุตรี จารุโรจน์ [5] ได้กล่าวถึงความเป็นปึกแผ่นของทีมงานไว้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงาน คือ ระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ซึ่งเป็นแรงดึงดูดใจให้สมาชิกมีความปรารถนาจะธำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของทีมงาน ต้องการให้กลุ่มคงอยู่ มีพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่ม เป็นความเหนียวแน่นของทีมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และระดับปฏิกิริยาของทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์กร หรือหน่วยงานอื่น ตราบใดที่สมาชิกยังรู้สึกว่าทีมยังเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ ตราบนั้นทีมก็ยังมีความเป็นปึกแผ่น แต่ถ้าทีมไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกต่อไปได้ สมาชิกก็จะไม่คำนึงถึงมิตรภาพและความนับถือซึ่งมีต่อกัน ก็จะค่อยๆ จืดจางลงไปในที่สุด ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาพบว่า ทีมที่มีความเป็นปึกแผ่นภายในทีม

ที่สูงก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย และมีแนวโน้ม จะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ค่อยมีความเป็นปึกแผ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล [4] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานไว้ว่า ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน คือ แรงจูงใจ ให้สมาชิกมีความปรารถนาจะธำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของทีมงานต้องให้กลุ่มคงพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่มอื่นต่อองค์กร ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านขนาดของทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่สาม ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .717 แสดงว่า ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_2) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารคำนึงถึงจำนวนคนในสมาชิกที่อยู่ในทีม ซึ่งการที่กล่าวถึงขนาดของทีมอาจจะต้อง อิงกับลักษณะความยากง่ายของงานเป็นหลัก เช่น งานที่ง่าย ทีมที่มีจำนวนสมาชิกจำนวน 5 คน อาจจะถือว่าเป็นทีมที่ใหญ่ ส่วนบางงานที่ยาก ต้องการความรู้ความสามารถของหลายๆ คน หลายๆ ฝ่าย จำนวนสมาชิก จำนวน 20 คน อาจจะเป็นทีมที่เล็กก็เป็นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุตรี จารุโรจน์ [5] ได้กล่าวถึงขนาดของทีมงานไว้ว่า ขนาดของทีมงานมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ เมื่อทีมงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมี “พลัง” ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น หรือต่ำลงได้ จำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงาน และวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมงานเป็นดัชนีวัดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้ ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำสมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่มผู้บริหารหรือผู้นำที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีม โดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิกควรพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการประกอบด้วย นอกจากนี้ นรินทร์ แจ่มจรัส [3] ได้กล่าวถึงขนาดของกลุ่มไว้ว่าขนาดของกลุ่ม (Group Size) ที่มีผลต่อความสามัคคีภายในกลุ่ม ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความยากลำบาก ความสับสนจากการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ที่อาจล้มเหลวได้ กลุ่มที่มีขนาดพอดีจะมีสมาชิกประมาณ 7-8 คน กลุ่มงานขนาดใหญ่จะมีสมาชิกประมาณ 11-15 คน ข้อที่น่าสังเกตก็คือ ถ้ามีสมาชิก 3 คน ขึ้นไป จะเริ่มมี “คนวงใน” และ “คนวงนอก” เกิดขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล [4] ได้กล่าวถึงขนาดของทีมไว้ว่า ขนาดของทีม คือจำนวนทีมนั้น สมาชิกทีมงานที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น จะทำให้ทีมงานจะมีพลังที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมเป็นดัชนีวัดประสิทธิภาพของทีมได้ เพราะขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม

4. ปัจจัยด้านด้านสถานภาพของทีมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่สี่ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .721 แสดงว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน (X_5) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารคำนึงถึงความพร้อมของสมาชิกทุกคนในทีมประกอบไปด้วย กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ภารกิจของทีมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ คำหาญพล [4] ว่าตำแหน่งของสมาชิกในทีมงานเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกคนอื่นๆ โดยทั่วไปสถานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีมและคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ตัวกำหนดสถานภาพที่สัมพันธ์กับงานได้แก่ ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งยังรวมถึงจำนวนเงินเดือนที่สมาชิกได้รับด้วย สมาชิกที่มีสถานภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันจากองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีที่จอดรถสำรองไว้ที่ด้านหน้าของสำนักงานใหญ่ ขณะที่

พนักงานทั่วไปต้องหาที่จอดรถเอง นอกจากนี้ ยังเห็นความแตกต่างจากโต๊ะทำงาน การจัดสำนักงาน การตกแต่งประดับประดาสถานที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งสัญลักษณ์ของสถานภาพจะสะท้อนให้เห็นระดับความสำคัญของบุคคลที่องค์กรให้การยกย่องหรือเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานของทีมงาน ผู้บริหารควรพิจารณาสถานภาพของสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน เช่น ภายในทีมงานที่เป็นทางการ หัวหน้าทีมจะมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกคนอื่นๆ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ก็จะมีหัวหน้ากลุ่มซึ่งโดยทั่วไปจะมีลักษณะแตกต่างจากหัวหน้าที่ไม่เป็นทางการ และมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการคนอื่นๆ ผู้บริหารจึงพบว่าการจะเพิ่มผลผลิตของทีมงานที่เป็นทางการจำเป็นจะต้องให้การสนับสนุนแก่หัวหน้าทีมของทั้งสองกลุ่มควบคู่กันไป ยิ่งกว่านั้นได้มีหลักฐานทางการวิจัยซึ่งเสนอแนะว่าที่จริงแล้วผลการปฏิบัติงานจะสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่ไม่เป็นทางการมากกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่เป็นทางการนอกจากนี้ นรินทร์ แจ่มจรัส [3] ได้กล่าวถึงสถานภาพของทีมงาน ไว้ว่า สถานภาพของกลุ่มและของบุคคลในกลุ่ม (Status) คือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลยินดีเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เพื่อแสวงหาความเจริญเติบโตก้าวหน้า อันหมายถึง การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงจากการมีสถานภาพหรือตำแหน่งนั่นเองและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล [4] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด พบว่า แนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ขนาดของทีม ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน และสถานภาพของสมาชิกของทีมงานมีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ทักษะการติดต่อสื่อสารขนาดของทีมงานความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงานและสถานภาพของทีมงาน ไปกำหนดเป็นแนวนโยบายในการพัฒนาครู และบุคลากร ในสังกัด และสถานศึกษาของตนเอง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยที่ ความสม่ำเสมอต่อเนื่อง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และความแจ่มแจ้งของข่าวสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีฉะนั้น ผู้บริหารควรวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก มาจัดทำกลยุทธ์ในการหาแนวทางการพัฒนาการติดต่อสื่อสารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระ และปริมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือทีมงานในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับบุคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบความเคลื่อนไหวภายในโรงเรียนได้อย่างทันเหตุการณ์ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อความชัดเจน ถูกต้อง โปร่งใส และยังเป็นการรายงานความก้าวหน้า ความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านอื่นๆ เช่น ด้านการลดความขัดแย้งในองค์กร ด้านความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม การจัดโครงสร้างองค์การ การให้คำ ปรึกษา และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัย และนำมาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระหว่างพนักงานบริษัทกับหน่วยงานราชการ หรือสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

[1] คมกฤช จันทร์โอภาส. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[2] ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

[3] นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2549). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. เมืองทอง.

[4] เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. (2555). *"ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

[5] บุตรี จารุโรจน์. (2549). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

[6] ปัทมา สายสะอาด. (2551). *"ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2"*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[7] พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2555). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

[8] ไพโรจน์ คะเชนทร. สืบค้นวันที่ 11 พฤษภาคม 2560. *การทำงานเป็นทีม*. Online www.wattoongpel.com.

[9] ริชาร์ดลุ๊ก และเจฟฟ์พอลเซอร์. (2550). *การบริหารจัดการทีมงาน*. (แปลจาก Creating Teams with an Edge โดย สุรีพร พึ่งพุทธ). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

[10] รัชนี สิงห์บุญตา. (2541). *การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

[11] ศศิธร โรจนวิภาต. (2558). *การศึกษาการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (บางวัว) จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

[12] สุเมธ งามกนก. (2550). *การสร้างทีม*.วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 1, 33.

[13] สัมมนา สีหมุ่ย. (2553). *"การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา"*. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

[14] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพภายใน: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

[15] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

[16] สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปัญจปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

[17] Woodcock, M. and Francise, D. (1989). *Team building strategy*. Hampshire: Gower.

[18] Wynn, R. and Guditus, C. (1984). *Team Management: Leadership by Consensus.* Columbus, Ohio: Charles E. Merrill.

[19] Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis.* Third edition. New York: Harper and Row Publication.