

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี
Factors Affecting the Teachers' Teamwork in the Child Development
Centers in Chanthaburi Province

สายฝน แสงเดือน¹ ประยูร อัมสวาสดี² และชัยพจน์ รังงาม²

องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา²

E-mail: noofon2008@gmail.com

Received: September 9, 2019; Revised: October 15, 2019; Accepted: October 19, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี 3) สร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.15 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของทีม (X_4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_7) ความเหนียวแน่นในทีม (X_6) ระบบรางวัล (X_8) และความสามารถของสมาชิก (X_1) สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 63 สมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.46 + 0.22 (X_4) + 0.20 (X_7) + 0.27 (X_6) + 0.08 (X_8) + 0.12 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.24 (X_4) + 0.26 (X_7) + 0.30 (X_6) + 0.14 (X_8) + 0.13 (X_1)$$

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีมของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study levels of personal factors, factors of a team process, and environmental factors affecting the teachers' teamwork in the child development centers in Chanthaburi province, 2) to find the relationship among personal factors, factors of a team process, and environmental factors affecting the teachers' teamwork in the child development centers in Chanthaburi province, and 3) to construct predictive equations of the teachers' teamwork in the child development centers in Chanthaburi province. The samples were 191 teachers working in the child development centers in Chanthaburi province. The research instrument was a questionnaire. The statistics were mean, standard deviation, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were found as follows.

1. The personal factors, the factors of the team process, and the environmental factors affecting the teachers' teamwork in the child development centers in Chanthaburi province in the overall and in each aspect were at a high level. The mean scores of the personal factors, the factors of the team process, and the environmental factors organized from the highest to the lowest were the personal factors with the mean score at 4.15, the factors of the team process with the mean score at 4.11, and the environmental factors with the mean score at 3.78.

2. The relationship among the personal factors, the factors of the team process, and the environmental factors affecting the teachers' teamwork in the child development centers was related positively to each other with the statistical significance at the level of .01.

3. The perception factors of the teamwork efficacy (X_4) transformational leadership (X_7) the team cohesiveness (X_6) the reward system (X_8) and the ability of the members (X_1) could be used to predict the teachers' teamwork in the child development centers by 63%. The predictive equation was showed as follows.

The predictive question of the raw scores

$$\hat{Y} = 0.46 + 0.22 (X_4) + 0.20 (X_7) + 0.27 (X_6) + 0.08 (X_8) + 0.12 (X_1)$$

The predictive question of the standard scores

$$\hat{Z} = 0.24 (X_4) + 0.26 (X_7) + 0.30 (X_6) + 0.14 (X_8) + 0.13 (X_1)$$

Keywords: Teachers' Teamwork, the Child Development Centers

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี(ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2557) ซึ่งการทำงานในองค์กรจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำงานจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายในองค์กร จึงจะทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้หากนำความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญมารวมตัวกันจะก่อให้เกิดทีมงานที่มีความสามารถ เพราะภายในทีมมักประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีมุมมองหลากหลาย ก่อให้เกิดการคิดและการแก้ปัญหา รวมทั้งวิธีการดำเนินการ

ต่าง ๆ ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ สามารถกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาขีดความสามารถและสนับสนุนให้เกิดการเติบโตตามสายอาชีพทางอ้อม การทำงานเป็นทีมจึงกลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยิ่งในการทำงานและบริหารงานทางการศึกษา (กิตติกร คัมภีร์ปรีชา (2557)

การทำงานเป็นทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จะต้องอาศัยบุคคลที่ผ่านการฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเพิ่มพูนประสบการณ์และใช้เวลาเพื่อเรียนรู้กระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อมิให้เกิดปัญหาในระหว่างการทำงาน (กิตติศักดิ์ กอรัย (2550)

สภาพปัญหาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันทางด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก โดยปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการสื่อสารที่ไม่เปิดเผยต่างฝ่ายต่างเก็บความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของตนเอาไว้ โดยไม่บอกให้อีกฝ่ายรับรู้ จึงเกิดการนิทาและความไม่ไว้วางใจกันในการทำงาน เกิดการอ้อมแรงทางสังคม งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาว่าการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีนั้นอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี จำนวน 369 คน ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ (Krejcie & Morgan (1970) ได้ตัวอย่าง 191 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ตัวแปรเกณฑ์ ประกอบด้วย การวางแผนงาน การแก้ไขปัญหา กระบวนการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวม การแก้ไขความขัดแย้ง การสื่อสารอย่างเปิดเผย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุม

วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องและรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือต่อไป

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นและความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

คุณภาพของเครื่องมือ

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .27 ถึง .87 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์จำนวน 191 ชุดและทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู	การทำงานเป็นทีมของครู n = 191	
	r	p
ปัจจัยด้านบุคคล	.61**	.00
ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม	.73**	.00
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	.65**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
X ₁	1.00	.55**	.36**	.50**	.35**	.32**	.35**	.25**	.39**	.47**
X ₂		1.00	.69**	.59**	.56**	.64**	.44**	.35**	.46**	.59**
X ₃			1.00	.66**	.60**	.65**	.43**	.30**	.43**	.60**
X ₄				1.00	.73**	.60**	.47**	.31**	.43**	.65**
X ₅					1.00	.69**	.42**	.23**	.36**	.61**
X ₆						1.00	.46**	.26**	.45**	.64**
X ₇							1.00	.47**	.63**	.62**
X ₈								1.00	.53**	.45**
X ₉									1.00	.58**
Y										1.00
$\bar{X}$	4.15	4.15	4.13	4.07	4.10	4.15	3.96	3.41	3.90	4.03
S	.48	.44	.51	.47	.46	.46	.55	.81	.61	.43

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี รายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นระบบรางวัล (X₈) อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพ (X₂) มีค่า 4.15 ความเหนียวแน่นในทีม (X₆) มีค่า 4.15 ความสามารถของสมาชิก (X₁) มีค่า 4.15 ความไว้วางใจ (X₃) มีค่า 4.13 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม (X₅) มีค่า 4.10 การรับรู้ความสามารถของทีม (X₄) มีค่า 4.07 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₇) มีค่า 3.96 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X₉) มีค่า 3.90 ระบบรางวัล (X₈) มีค่า 3.41 ตามลำดับ และพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่า 4.03

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้าน ได้แก่ ความสามารถของสมาชิก (X₁) บุคลิกภาพ (X₂) ความไว้วางใจ (X₃) การรับรู้ความสามารถของทีม (X₄) ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม (X₅) ความเหนียวแน่นในทีม (X₆) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₇) ระบบรางวัล (X₈) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X₉) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .23 ถึง .73 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับต่ำถึงสูง แต่มีบางคู่ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยค่าที่น่าสังเกตมีดังนี้ คือ การรับรู้ความสามารถของทีมและความฉลาดทางอารมณ์ของทีมมีค่า .73 บุคลิกภาพและความไว้วางใจมีค่า .69 ความฉลาดทางอารมณ์ของทีมและความเหนียวแน่นในทีม มีค่า .69 ความไว้วางใจและการรับรู้ความสามารถของทีมมีค่า .66

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .45 ถึง .65 และตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงที่สุด ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของทีม (X₄) และการทำงานเป็นทีม

ของครู (Y) มีค่าเท่ากับ .65 และตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ระบบรางวัล (X_8) และการทำงานเป็นทีมของครู (Y) มีค่าเท่ากับ .45

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี

ค่าคงที่/ตัวแปร	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
การรับรู้ความสามารถของทีม (X_4)	.22	.06	.24	3.87**	.00
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_7)	.20	.04	.26	4.51**	.00
ความเหนียวแน่นในทีม (X_6)	.27	.05	.30	5.09**	.00
ระบบรางวัล (X_8)	.08	.03	.14	2.81	.01
ความสามารถของสมาชิก (X_1)	.12	.05	.13	2.48	.01
ค่าคงที่	.46	.22		2.15	.03
R = .79,	$R^2 = .63$,	$SE_{est} = .27$,	$F = 36.17$		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ด้านการรับรู้ความสามารถของทีม (X_4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_7) ความเหนียวแน่นในทีม (X_6) ระบบรางวัล (X_8) และความสามารถของสมาชิก (X_1) กับตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .27 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ที่ดีที่สุด คือ ความเหนียวแน่นในทีม (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ เท่ากับ .30

เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีที่ดีที่สุด คือ การรับรู้ความสามารถของทีม (X_4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_7) ความเหนียวแน่นในทีม (X_6) ระบบรางวัล (X_8) และความสามารถของสมาชิก (X_1) ร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ($\hat{Y}$) ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีได้ ร้อยละ 63 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.46 + 0.22(X_4) + 0.20(X_7) + 0.27(X_6) + 0.08(X_8) + 0.12(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.24(Z_4) + 0.26(Z_7) + 0.30(Z_6) + 0.14(Z_8) + 0.13(Z_1)$$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.15 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเหนียวแน่นในทีม ระบบรางวัล และความสามารถของสมาชิก สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ได้ร้อยละ 63

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคคลของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา มังคละศิริ ที่ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า องค์ประกอบด้านสมาชิกของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมอยู่ในระดับมาก (กาญจนา มังคละศิริ (2552)

ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีความเข้าใจกระบวนการทำงานของโรงเรียน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา มังคละศิริ ที่ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของทีมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมอยู่ในระดับมาก (กาญจนา มังคละศิริ (2552)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นระบบรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่ทันสมัยพร้อมต่อการใช้งานอยู่เสมอ แต่ครูยังไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษาเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาบางท่านไม่เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ละเลยการกล่าวคำชมเชยหรือการมอบใบประกาศเกียรติคุณยกย่องผลการปฏิบัติงานที่ดีของครู จึงส่งผลให้เกิดการบั่นทอนจิตใจ และเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูทำงานไม่เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณินุช พุ่มแจ้ ที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ภายในทีมและสภาพแวดล้อมของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมข้ามสายงาน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาพบว่า สภาพแวดล้อมของทีมในโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาอยู่ในระดับมาก (คณินุช พุ่มแจ้ (2555)

การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูและเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันวางแผนงานด้วยการจัดทำแผนการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานอย่างเป็นระบบและทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา คำพุกกะ ที่ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน : การวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบพบว่า การวางแผนงานของทีมชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มตัวแปรส่งผ่านอยู่ในระดับมาก (ปวีณา คำพุกกะ (2553)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการรับรู้ความสามารถของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครู

เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งครูและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน มีความมุ่งมั่นทำงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศยามล เอกะกุลานันต์ ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีมและกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .65 (ศยามล เอกะกุลานันต์ (2550)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี มี 5 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเหนียวแน่นในทีม ระบบรางวัล และความสามารถของสมาชิก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .27 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ได้ร้อยละ 63 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การรับรู้ความสามารถของทีมสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน จึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศยามล เอกะกุลานันต์ ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีมและกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน กล่าวคือ หากมีการรับรู้ความสามารถของทีมมาก ยิ่งทำให้ทีมมีประสิทธิผลของทีมมากขึ้นตามไปด้วย(ศยามล เอกะกุลานันต์ (2550)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครู จะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถจูงใจและให้กำลังใจแก่ครูให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ครูมีความกล้าที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล โพธิ์บุญวงศ์ ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ ความสามารถของพนักงาน บรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โดยผ่านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น จะทำให้องค์การมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลมากขึ้น (สุวิมล โพธิ์บุญวงศ์ (2558)

ความเหนียวแน่นในทีมสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและเพื่อนร่วมงานมีความรัก ความสามัคคีและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ร่วมกันรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน โดยไม่ได้กล่าวโทษว่าเป็นความผิดของใครคนใดคนหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณินุช พุ่มแจ้ ที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ภายในทีมและสภาพแวดล้อมของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของทีมข้ามสายงาน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมได้ร้อยละ 28.9 (คณินุช พุ่มแจ้ (2555)

ระบบรางวัลสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบรางวัลเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู การได้รับคำชมเชยหรือการได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องผลการปฏิบัติงานจะเป็นรางวัลที่สามารถกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจที่จะตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานให้

ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ถ้าหากครูรับรู้ว่าการทำงานของตนไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารสถานศึกษาเท่าที่ควร ครูจะเกิดความท้อแท้ ไม่สนใจงาน ขาด ลา มาสายบ่อย ทำให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล สืบสุข ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีม พบว่า ผลตอบแทนและรายได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อสมาชิกทีมมีผลตอบแทนและรายได้เพิ่มขึ้น ระดับประสิทธิผลของทีมจะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน (ศศิวิมล สืบสุข (2559)

ความสามารถของสมาชิกสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชาที่สอน มีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในชีวิตประจำวันมีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา มังคละศิริ ที่ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ด้านสมาชิกทีมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนมได้ร้อยละ 89.3 (กาญจนา มังคละศิริ (2552) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภรภัทร ทันทประโยชน์ ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ ความสามารถของพนักงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน การทำงานเป็นทีมและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความสามารถของพนักงานกับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .15 กล่าวคือ เมื่อองค์การมีพนักงานที่มีความสามารถทั้งด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคคลที่ดีเด่นจะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความสามัคคีกันมากขึ้น และเป็นแนวทางนำไปสู่การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภรภัทร ทันทประโยชน์ (2559)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับระบบรางวัล เนื่องจากการวิจัยพบว่า ด้านระบบรางวัลเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรกล่าวคำชมเชยหรือมอบใบประกาศเกียรติคุณยกย่องผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรีร่วมกับทฤษฎีอื่น เช่น การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ชัยพนธ์ รักษ์งาม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.สมนึก ทองเอี่ยม ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขวง ช้อนบุญ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา มังคละศิริ. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม, 2552.
- กิตติศักดิ์ กอรั้อย. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- กิตติกร คัมภีร์ปรีชา. ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เกิดกับการทำงานเป็นทีม. นครศรีธรรมราช: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557.
- คณิงนุช พุ่มแจ้. ปฏิสัมพันธ์ภายในทีมและสภาพแวดล้อมของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมข้ามสายงาน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- ปวีณา คำพุททะ. โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแทนผ่าน: การวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- ภรภัทร ทันประโยชน์. อิทธิพลของภาวะผู้นำความสามารถของพนักงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการทำงานเป็นทีมและความผูกพันต่อองค์การในกรณีศึกษาธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2559.
- ศยามล เอกกุลานันต์. สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีมและกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- ศศิวิมล สืบสุข. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2559.
- ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง,” วารสารวิชาการ Veridian E – Journal. 7, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2557): 846.
- สุวิมล โพธิ์บุญวงศ์. อิทธิพลของภาวะผู้นำความสามารถของพนักงาน บรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โดยผ่านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. “Determining Sample size for Research Activities,” *Educational and Psychological Measurement*. 30, 3 (1970): 607-610.