

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
Teamwork of The School Administrators and Teachers
in Bang Len District Nakhon Pathom Province

ศศิธร พึ่งพร^{1*} สุมิตร สุวรรณ²

Sasithon Phuegporn^{1*} Sumit Suwan²

¹นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

¹Master Student of Educational Administration,

Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University

²ศ.น.ท.ดร., ภาควิชาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

²Prof.Wg.Cdr.Dr.of Educational Administration,

Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author email : sasiphue459@gmail.com

วันที่รับ : 12 มกราคม 2568

วันที่แก้ไข : 12 มีนาคม 2568

วันที่ตอบรับ : 19 มีนาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐมจำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบ รายคู่โดยใช้สูตรของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม (1) จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผยและด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม / ผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน

Abstract

The research aimed to 1) study teamwork of administrators and teachers in Bang Len District, Nakhon Pathom Province, and 2) compare teamwork of administrators and teachers classified by position, gender, work experience, and school size. The sample group used in the research was 234 administrators and teachers in Bang Len District, Nakhon Pathom Province, using stratified random sampling. The research instruments were questionnaires. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and paired test using Scheffe's formula.

The results of the research found that 1) Teamwork of administrators and teachers in Bang Len District Nakhon Pathom Province Overall, it is at the highest level. 2) Results of comparing teamwork of administrators and teachers in Bang Len District. Nakhon Pathom Province (1) Classified by position, it was found that participation in work and in determining roles and responsibilities They are significantly different at the .05 level. (2) Classified by gender, it was found that open communication and in determining roles and responsibilities They are significantly different at the .05 level. (3) Classified by educational institution size It was found that the determination of roles and responsibilities They are significantly different at the .05 level (4) classified by work experience. It was found that overall and each aspect were not significantly different.

Keywords : Teamwork / Executives and teachers of Bang Len District

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นอย่างมากทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ส่งผลให้การศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเท่าทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นหากต้องการพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้น องค์กรทางด้านการศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารองค์กรได้สะดวก และรวดเร็วจึงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารองค์กรที่ดีล้วนมาจากทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ที่มีความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุนี้ประเทศจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยความตอนหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ได้ระบุเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐไว้ว่า “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ” โดยภาครัฐมีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ดังนั้นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะระดมความสามารถ รวมทั้งสติปัญญาที่แตกต่างของบุคคลให้มาช่วยกันคิดและทำ ส่งผลให้เกิดความคิดที่กว้างขวาง รอบคอบ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมทำงาน มีการติดต่อสื่อสาร มีเป้าหมายสูงสุด คือ ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ (ธีระ ไชยะสิทธิ์, 2555) การทำงานคนเดียวในองค์กรไม่สามารถทำให้งานสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกัน แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดประสบปัญหาการทำงานเป็นทีมที่ขาดประสิทธิภาพ เกิดความขัดแย้งในองค์กร อาจก่อให้เกิดความล่าช้า ซึ่งการพัฒนาองค์กรต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารในระดับสูงสุด โดยอาจกำหนดเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์หรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน นอกจากนี้ผู้บริหารอาจใช้วิธีการสอดแทรกแนวคิดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กัน (สมิตร สุวรรณ, 2565) ดังนั้นผู้บริหารจึงถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา ต้องใช้การบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการจัดระบบโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ต้องดำเนินการโดยให้บุคลากรเห็นความสำคัญในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการวางกฎระเบียบที่ชัดเจน กำหนดขอบเขตในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งคอยให้คำปรึกษา ชี้แนวทางในการดำเนินงาน

(นาฏยา สุวรรณศิลป์, 2561) การทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกอย่าง การเห็นต่างก็ช่วยให้องค์กรพัฒนาไปได้เช่นกัน แต่ต้องอยู่ในจุดที่เกิดความสมดุลร่วมกัน ในขณะที่งานวิจัยของธีระ ไชยสิทธิ์ (2555) พบว่า หากโรงเรียนขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของจารุกัญญา โกพล (2562) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ไม่ทั่วถึง ขาดการประสานงานกัน จัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนที่เพิ่มขึ้น การสอนไม่ตรงตามวุฒิและความถนัด มีความขัดแย้งในองค์กร รวมถึงการมีจิตสาธารณะน้อย มีภาวะผู้นำไม่เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องศึกษาปัญหาให้แน่ชัดเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนให้ดีขึ้น

การบริหารสถานศึกษาในอำเภอบางเลน ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 46 แห่ง สถานศึกษาบางแห่งประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม แต่บางแห่งก็ประสบปัญหา เช่น การจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ ขาดการประสานงานกันเป็นทีม การกระจายงานไม่ทั่วถึงกับบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดความทุ่มเทในการทำงาน ทำงานล่าช้ากว่าที่กำหนด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่สำคัญในการทำงาน หากไม่ได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นก็จะเกิดปัญหาใหญ่ในภายหลัง ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดลักษณะการทำงานเป็นทีมของ แมคเกรเกอร์และลิเคอร์ท ชาลวูชัย อาจิสมาจาร (2550) สมคิด บางโม (2550) วิเชียร วิทยอุดม (2550) อริศรา อุ่มสิน (2560)

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555) และ จารุกัญญา โกพล (2562) สามารถสังเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีมได้ 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านการยอมรับนับถือ
6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่
7. ด้านภาวะผู้นำในทีม
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวนผู้บริหาร 38 คน และจำนวนครู 416 คนรวมจำนวนทั้งหมด 454 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

1. ตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2 ครู
2. เพศ
 - 2.1 ชาย
 - 2.2 หญิง
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - 3.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 – 20 ปี
 - 3.3 20 ปีขึ้นไป
4. ขนาดโรงเรียน
 - 4.1 เล็ก
 - 4.2 กลาง

ตัวแปรตาม

- การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม
 2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย
 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
 4. ด้านความไว้วางใจ
 5. ด้านการยอมรับนับถือ
 6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่
 7. ด้านภาวะผู้นำในทีม
 8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผู้บริหารจำนวน 38 คน และจำนวน 416 คน รวมทั้งหมดจำนวน 454 คน (ข้อมูลรายชื่อโรงเรียน ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970, อ้างในวาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551) ได้ขนาดตัวอย่าง 234 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน และครู 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลต่าง ๆ และเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของคุณภาพเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) ในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามระหว่าง 0.98 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แยกเป็นประเด็นข้อคำถาม 8 ด้าน คือด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดเผยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านภาวะผู้นำในทีมและการมีมนุษยสัมพันธ์มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูด้วยระบบ Google Forms

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากระบบ Google Forms จำนวน 230 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.29 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ Likert. (1967 อ้างในจารุกัญญา โกพล, 2562)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1.0 – 1.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยหาค่าที (t-test) และจำแนกประสบการณ์การทำงานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=230)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ผู้บริหาร	30	13
ครู	200	87
รวม	230	100
เพศ		
ชาย	69	30
หญิง	161	70
รวม	230	100
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	135	58.7
10 - 20 ปี	75	32.6
20 ปีขึ้นไป	20	8.7
รวม	230	100
ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก (1 – 120 คน)	55	23.9
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	175	76.1
รวม	230	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ครูจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 87 จำแนกตามเพศ เพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 70 จำแนกประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 10 – 20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 20 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 จำแนกขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ขนาดเล็ก (1 - 120 คน) จำนวน 55 คิดเป็นร้อยละ 23.9 และขนาดกลาง (121 – 600 คน) จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยรวม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.59	0.49	มากที่สุด	3
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย	4.53	0.54	มากที่สุด	6
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.50	0.60	มาก	7
4. ด้านความไว้วางใจ	4.56	0.64	มากที่สุด	4
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.62	0.60	มากที่สุด	2
6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	4.50	0.54	มาก	8
7. ด้านภาวะผู้นำในทีม	4.69	0.45	มากที่สุด	1
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.56	0.66	มากที่สุด	5
รวม	4.57	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำในทีม ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.45) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.60) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.64) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.66) ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.54)

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
จำแนกตามตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร		ครู		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.68	0.31	4.58	0.51	1.05	0.30
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย	4.59	0.37	4.52	0.56	.78	0.44
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.73	0.35	4.46	0.62	2.22	0.03*
4. ด้านความไว้วางใจ	4.69	0.35	4.54	0.68	1.19	0.23
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.75	0.32	4.61	0.62	1.23	0.22
6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	4.69	0.30	4.57	0.53	2.06	0.04*
7. ด้านภาวะผู้นำในทีม	4.70	0.34	4.67	0.49	.33	0.74
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.71	0.32	4.55	0.65	1.28	0.20
รวม	4.69	0.31	4.56	0.53	1.42	0.16

*p<.05

ตารางที่ 3 พบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่มากกว่าตำแหน่งครู

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
จำแนกตามเพศ

การทำงานเป็นทีม	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.55	0.48	4.31	0.49	-.87	.39
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย	4.41	0.56	4.59	0.52	-2.16	.03*
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.46	0.59	4.52	0.60	-.80	.43
4. ด้านความไว้วางใจ	4.25	0.62	4.59	0.66	-.92	.36
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.64	0.41	4.62	0.60	.15	.88
6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	4.40	0.54	4.56	0.54	-2.53	.01*
7. ด้านภาวะผู้นำในทีม	4.72	0.40	4.67	0.47	.65	.51
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.53	0.64	4.58	0.67	-.52	.60
รวม	4.52	0.46	4.59	0.53	-1.04	.30

*p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.64	0.48	4.58	0.49	.76	.45
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย	4.58	0.48	4.52	0.56	.81	.41
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.58	0.55	4.48	0.61	1.13	.26
4. ด้านความไว้วางใจ	4.61	0.69	4.55	0.64	.67	.51
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.60	0.62	4.64	0.59	-.45	.66
6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	4.63	0.46	4.45	0.56	2.13	.03*
7. ด้านภาวะผู้นำในทีม	4.70	0.44	4.68	0.46	.30	.77
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.62	0.63	4.54	0.68	.75	.46
รวม	4.62	0.49	4.56	0.51	.86	.39

*p<.05

จากตารางที่ 5 พบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่มากกว่าผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.20	.49	.62
	ภายในกลุ่ม	227	94.44	.42		
	รวม	229	94.84			
5. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.33	.17	.46	.63
	ภายในกลุ่ม	227	80.80	.36		
	รวม	229	81.13			
6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	.59	.30	.99	.37
	ภายในกลุ่ม	227	67.39	.30		
	รวม	229	67.98			
7. ด้านภาวะผู้นำในทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	227	46.84	.21		
	รวม	229	46.90			
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.19	.09	.21	.81
	ภายในกลุ่ม	227	100.68	.44		
	รวม	229	100.86			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.04	.19	.83
	ภายในกลุ่ม	227	58.56	.26		
	รวม	229	58.66			

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่าการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำในทีม ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ด้านความไว้วางใจใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้านได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

2.1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าตำแหน่งครู

2.2 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย

2.3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้บริหารและครูสถานศึกษานขนาดกลาง

2.4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ด้านความไว้วางใจใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านภาวะผู้นำในทีม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมอย่างดี ให้ความร่วมมือกัน

และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย มีการตั้งเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจึงมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความชัดเจนของเป้าหมาย เพื่อให้สามารถบรรลุและเชื่อได้ว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด มีทักษะที่เกี่ยวข้องโดยแต่ละบุคคลจะมีความสามารถเฉพาะบุคคลและมีการทำงานที่ดี อีกทั้งมีความเชื่อถือนั่นเองก็มีความผูกพัน เมื่อคนในทีมมีความผูกพันก็จะทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสื่อสารที่ดีก็ช่วยให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน จะช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีความคิดร่วมกันในการทำงาน ผู้นำที่เหมาะสมก็สามารถกระตุ้นทีมงานให้สามารถทำงานได้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับ อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้สรุปว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติและแก้ปัญหา โดยใช้การสื่อสารแบบเปิดเผย ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพของงาน

2. ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีย์วิทยาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แต่ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งครูอาจมีความคิดเห็น ความรู้สึก ความต้องการ พฤติกรรม ทักษะ และวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ในขณะที่ผู้บริหารและครูจะมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริชัย อ่อนอุบล (2560) และจารุกัญญา โกพล (2562) ในขณะที่ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผยและด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยทางสถิติมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องจากเพศหญิงมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมากกว่า

เพศชาย ซึ่งการติดต่ออย่างเปิดเผยเป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจนตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย (ลำเทียน เฝ้าอาจ, 2559) ในส่วนด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยทางสถิติมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องจากจำนวนบุคลากรเพศชายในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีจำนวนน้อย ส่งผลให้เพศชายต้องมีความเสียสละในการทำงานมากกว่าหรือบางบทบาทหน้าที่เพศหญิงอาจจะไม่เหมาะสม ภาระงานจึงตกไปอยู่ที่เพศชายมากกว่า ซึ่งจากรุกัญญา โกพล (2562) ได้กล่าวว่า การกำหนดบทบาทที่มีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ และตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติ เป็นการมอบหมายให้ด้วยความไว้วางใจในความสามารถ และไว้วางใจในการแก้ไขปัญหาของทุกคนในทีม โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความชัดเจน

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีการกำหนดบทบาทหน้าที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนบุคลากรมีจำนวนน้อย จึงต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะที่เปรมฤดี บุญยืน (2558) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่นั้นมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ การจัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันก็มีความแตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ นพวรรณ คงพลี (2563) ที่ได้ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และช่อฉัตร บุญเฉลิม (2552) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยคิดว่าอาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ได้ปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่และเต็มใจไม่ว่าประสบการณ์จะมากหรือน้อยก็ตาม บุคลากรต่างมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีในการทำงานเป็นทีมได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคและข้อจำกัดในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุกัญญา โกพล. (2562). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสวितยาเขตพระธาตุมหายชัย. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา] มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ช่อฉัตร บุญเฉลิม. (2552). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธีระ ไชยะสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพวรรณ คงพลี. (2563). ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เปรมฤดี บุญเย็น. (2558). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตข]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด [วิทยานิพนธ์ปริญยามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุมิตร สุวรรณ. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: เพชรเกษม พรินติ้ง กรุ๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา เขต 17 [ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.