

ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

The Opinions of Teachers Towards the Teamwork of School Administrators in Raising Pattana Group under Nakornpathom Primary Educational Service Area Office 2

วรรณพรพรช เตโชดม

Wannaporn Techodom

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: pliw.wannaphat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอน กลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 235 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สรุปลักษณะภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ (2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่ชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของครู การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) To study the level of opinions of teachers towards the teamwork in Raising Pattana Group under Nakornpathom Educational Service Area Office 2; (2) To compare the level of opinions of teachers towards school administrators in Raising Pattana Group under Nakornpathom Educational Service Area Office 2, classified by, experience and education level.

This research methodology was a descriptive research. The population consisted of 358 people who were teachers in Raising Pattana Group under Nakornpathom Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 235 people who were teachers in Raising Pattana Group. Methods of conducting research consisted of four steps: (1) studying research problems (2) research design (3) data

collection and data analysis, and (4) writing research paper. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-test.

Major Finding: (1) The opinions of teachers towards the teamwork of school administrators in Raiking Pattana Group under Nakornpathom Educational Service Area Office 2 was in the overall and all aspects at high level; and (2) The opinions of different experience and level of education teachers towards the teamwork of school administrators in Raiking Pattana Group under Nakornpathom Educational Service Area Office 2, classified by experience and education level, were in the overall and all aspects significantly different.

Keywords: The opinions of teachers, The teamwork of school administrators.

บทนำ

ปัจจุบันพบว่า โรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้พยายามสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแต่ยังพบปัญหาว่าบุคลากรของโรงเรียนยังมีแนวคิดรวมทั้งทัศนคติแตกต่างกัน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง ขาดภาวะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ประกอบกับต้องรับภาระงานมากขึ้น นอกเหนือจากการสอนปกติ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้การทำงานโดยภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ครูจึงต้องทราบถึงปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมอบนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน จึงสนใจศึกษาถึงสภาพการทำงานเป็นทีมที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยให้สมาชิกในทีมได้สร้าง กลยุทธ์ความร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานในองค์กรได้คล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการแสวงหาแนวทางการสนับสนุน และแก้ไขปัญหาในอนาคต และต้องการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีคุณภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2541: 42)

เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

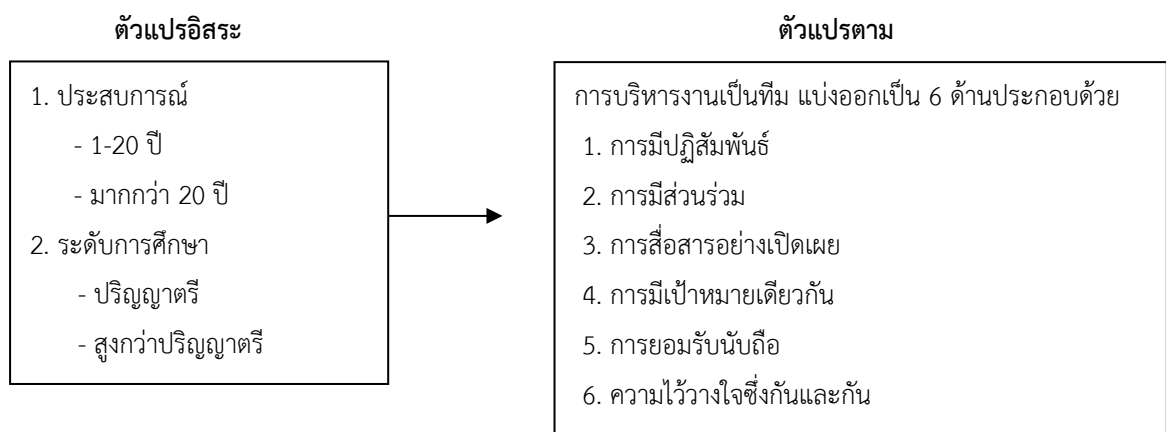
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 11 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 358 คน

3. ขอบเขตตามตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูในกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ และ 2) ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานเป็นทีม ตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: วูดค็อกและ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และ ลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2541: 42)

การดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 235 คน ได้มาจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที (t-Test) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

2. การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อยืนยันและขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 235 ฉบับ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด เลือกฉบับที่สมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูลลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง สองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มอิสระต่อกัน t-Test (independent)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ.

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของครูในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและ ระดับการศึกษา

(n = 235)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 20 ปี	150	70.10
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	85	29.90
รวม	235	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	163	72.16
สูงกว่าปริญญาตรี	72	27.84
รวม	235	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 20 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 72.16 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.84

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n = 235)

ด้านที่	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การมีปฏิสัมพันธ์	4.26	0.57	มาก
2	การมีส่วนร่วม	4.27	0.55	มาก
3	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.88	0.50	มาก
4	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.26	0.33	มาก
5	การยอมรับนับถือ	4.27	0.34	มาก
6	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.27	0.31	มาก
	รวม	4.21	0.37	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.21, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (\bar{X} =4.27, S.D.=0.31) รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ (\bar{X} =4.27, S.D.=0.34) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (\bar{X} =3.88, S.D.=0.50)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

(n = 235)

ข้อที่	การมีปฏิสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง	4.24	0.63	มาก
2	ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกันต่อผู้ร่วมงาน	4.24	0.63	มาก
3	ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.21	0.61	มาก
4	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดีเกื้อกูลกัน	4.21	0.61	มาก
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี	4.33	0.66	มาก
	รวม	4.26	0.57	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.66) รองลงมาด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง และผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกันต่อผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.63) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านผู้บริหารและครูทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และสถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดีเกื้อกูลกัน (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม

(n = 235)

ข้อที่	การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารและครูมีการร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจ	4.30	0.82	มาก
2	ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด	4.24	0.80	มาก
3	ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.42	0.67	มาก
4	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน	4.33	0.66	มาก
5	ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของโรงเรียน	4.05	0.67	มาก
	รวม	4.27	0.55	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.67) รองลงมาด้านครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.66) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของโรงเรียน (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

(n = 235)

ข้อที่	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน	3.65	0.65	มาก
2	ครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้ อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	3.99	0.67	มาก
3	ครูสามารถโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	4.06	0.56	มาก
4	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดี	3.87	0.74	มาก
5	ครูได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารอย่างทั่วถึง	3.90	0.59	มาก
	รวม	3.88	0.50	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสามารถโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.56) รองลงมาด้านครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้ อย่างเปิดเผย

ตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.67) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้อง ตรงกัน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายของทีม

(n = 235)

ข้อที่	การมีเป้าหมายของทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของงานที่ถูกต้อง ชัดเจนร่วมกัน	4.11	0.56	มาก
2	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.99	0.44	มาก
3	ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.38	0.49	มาก
4	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม	4.53	0.50	มากที่สุด
5	ครูร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.46	มาก
	รวม	4.26	0.33	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) รองลงมาด้านครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

(n = 235)

ข้อที่	การยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ	4.09	0.58	มาก
2	ผู้บริหารและครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.43	0.50	มาก
3	ครูยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงาน	4.19	0.39	มาก
4	ผู้บริหารเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของครูแต่ละคน	4.22	0.41	มาก
5	ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.43	0.50	มาก
	รวม	4.27	0.34	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน และครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.50) รองลงมาด้านผู้บริหารเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของครูแต่ละคน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.41) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

(n = 235)

ข้อที่	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูด้วยความไว้วางใจ	4.31	0.46	มาก
2	ครูเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.31	0.46	มาก
3	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครูได้	3.99	0.44	มาก
4	ผู้บริหารมั่นใจว่าครูจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไปด้วยดี	4.34	0.48	มาก
5	ครูสามารถปรึกษาปัญหา นอกเหนือจากงานกับเพื่อนร่วมงานได้	4.41	0.49	มาก
รวม		4.27	0.31	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสามารถปรึกษาปัญหา นอกเหนือจากงานกับเพื่อนร่วมงานได้ (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.49) รองลงมาด้านผู้บริหารมั่นใจว่าครูจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไปด้วยดี (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.48) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครูได้ (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.44)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยใช้การทดสอบค่า t – test (Independent)

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์

(n = 235)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ตั้งแต่ 1-20 ปี (n=68)		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (n=29)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมีปฏิสัมพันธ์	4.16	0.55	4.43	0.56	-2.13	0.04
2. การมีส่วนร่วม	4.20	0.57	4.43	0.47	-1.89	0.06
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.76	0.50	4.11	0.37	-4.16	0.00
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.12	0.18	4.61	0.33	-9.31	0.00
5. การยอมรับนับถือ	4.18	0.32	4.50	0.28	-4.63	0.00
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.18	0.18	4.50	0.43	-5.21	0.00
รวม	4.10	0.34	4.44	0.32	-4.59	0.00

* นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 235)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=70)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=27)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมีปฏิสัมพันธ์	4.13	0.58	4.53	0.42	-3.28	0.01
2. การมีส่วนร่วม	4.17	0.60	4.53	0.25	-3.07	0.00
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.75	0.50	4.27	0.25	-5.11	0.01
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.11	0.19	4.67	0.25	-11.81	0.00
5. การยอมรับนับถือ	4.17	0.32	4.53	0.25	-5.27	0.00
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.17	0.18	4.53	0.42	-5.96	0.00
รวม	4.08	0.35	4.51	0.19	-5.98	0.01

* นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มไร่เชิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต้อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัด

กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องอำไพ สระเพ็ชร์ (2560: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2556: 86) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานในระบบสถานศึกษามีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันค่อนข้างมากการจะให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย การผสมผสานทักษะ และความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลที่แตกต่างกันเข้าไว้ด้วยกันอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีความรับผิดชอบในวัตถุประสงค์ร่วมกันสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย สามารถแสดงความรู้สึกร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม สามารถจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ยอมรับการทำงานเป็นทีมการตัดสินใจร่วมกันซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีสา พูลสวัสดิ์ (2558: 95) วิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทุกแห่งได้มีการจัดการระบบการบริหารการศึกษาที่มีรูปแบบเน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งครูถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด สามารถแสดงความคิดเห็น พุดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มงานร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใฝ่หาการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบด้านประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีการกำหนดเป้าหมายแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจนถูกต้อง ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของครูแต่ละคน ทำให้ครูยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนนั้นจะมีการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ ก็เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และบุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในแนวทางเดียวกันว่าการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชุกรองครัต (2553: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน

มีการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559: 72) วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย

2.2 การเปรียบเทียบด้านระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย
2. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สามารถแสดงความคิดเห็น พูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น เพื่อให้ครู

สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. ควรวิจัยปัญหาของการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ดวงเดือน กลีบมาลัย. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- เนตรพัฒน์ ยาวิราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- เกศรินทร์ ตรีเดช. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26*. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

- ปัญญาพล แซ่เงอ. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มัลลิกา วิชบุรุษอินทร์. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วราภรณ์ ตระกูลสุชาติ. (2550). **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). **ความล้มเหลวของการ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- สุนันทา เลานันทน์. (2544). **การพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คส์โตร.
- สุนทร พลวงศ์. (2551). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรม 5 ส. ในการบริหารงานอาคารสถานที่ของ โรงเรียน บ้านหนองหัวหมู อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2535). **การพัฒนาทีมงาน.** กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สุพัทธรา สุภาพ.(2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูน. (2558). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.