

การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

TEAMWORK OF THE SCHOOL TEACHERS IN SAHAWITTAYAKEAT SAKORNBURI UNDER SAMUT SAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

มาริชา ฉิมมณี

Marisa Chimmanee

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: Chimarujang@gmail.com

Received: May,21 2024

Revised: May,16 2025

Accepted: June,24 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ (2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูโรงเรียนสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 244 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 152 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และ (2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Abstract

This research objective were: (1) to study the teamwork of the school teachers in Sahawittayakeatsakornburi under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office; and (2) to compare teamwork of the school teachers in Sahawittayakeat sakornburi under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office; as classified by education level and work experience.

This research was a survey. The population were 244 teachers in Sahawittayakeatsakornburi under Samutsakorn Primary Education Service Area Office. The sample was 152 teachers in Sahawittayakeatsakornburi under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writing. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results showed that: (1) teamwork of the school teachers in Sahawittayakeatsakornburi under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office, overall was at the highest level. When consider found that the highest-level aspect was having common goals and the lowest-level aspect was an open communication; and (2) the comparison of the teamwork of school teachers in Sahawittayakeatsakornburi under Samutsakorn Primary Educational Service Area Office, classified by education level and work experience as a overall and each aspect were not different.

Keywords: Teamwork, Teachers in Sahawittayakeatsakornburi , Samutsakorn Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ประสิทธิภาพการทำงานนั้น เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดีประสิทธิภาพของ องค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตาม เป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์กลยุทธ์วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความสุขความพอใจในการทำงานสนใจ ลักษณะ (2552: 43)

ในการทำงานเป็นทีม ขนาดของทีมงานหรือขนาดของโรงเรียนก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีม จำนวนสมาชิกทีมที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่ง เมตต์เมตต์การุณจิต (2559: 21) ได้กล่าวว่าขนาดของทีมหรือกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับขอบเขต และปริมาณงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ การดำเนินกิจกรรมและผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรรา อุ่มสิน (2560: 5-6) ได้ศึกษาการ ทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการ เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดของทีมที่มีความ เหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร

สหวิทยาเขตสาครบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยสถานศึกษาในเครือข่ายรวม 9 แห่ง มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งในการบริหาร

โรงเรียนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรในโรงเรียนทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติยังมีทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

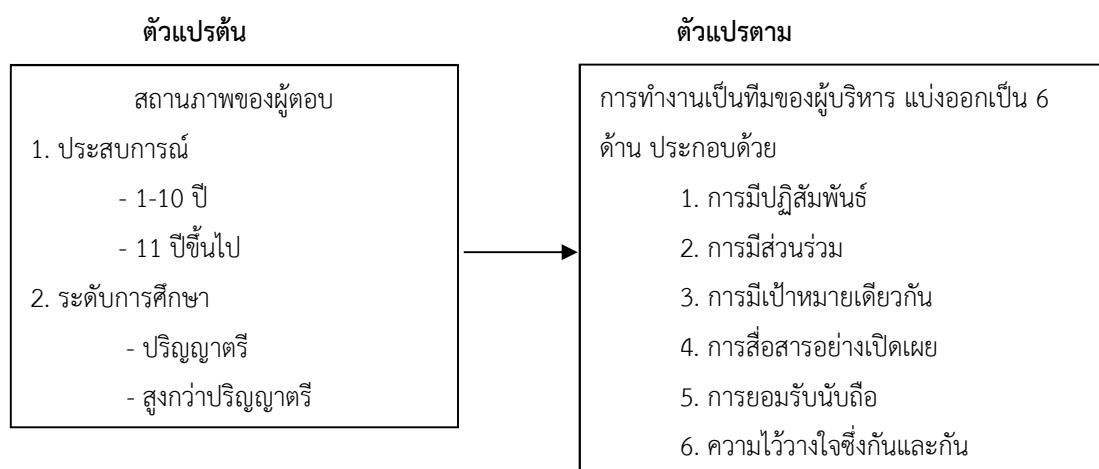
จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (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 นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด มีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับมาก
3	หมายถึง	การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับน้อย
1	หมายถึง	การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items Objective Congruence: IOC)
 - 1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพครู	จำนวน	
	(n=152)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	130	85.53
สูงกว่าปริญญาตรี	22	14.47
รวม	152	100
2. ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 10 ปี	114	75.00
11 ปีขึ้นไป	38	25.00
รวม	152	100

จากตารางที่ 1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 85.53 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.47 จำแนกตามประสบการณ์ ที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ดังแสดงไว้ในตารางดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน (n = 152)

การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีปฏิสัมพันธ์	4.36	0.75	มาก
2. การมีส่วนร่วม	4.36	0.74	มาก
3. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.51	0.69	มากที่สุด
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.24	0.76	มาก
5. การยอมรับนับถือ	4.35	0.73	มาก
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.32	0.76	มาก
รวม	4.35	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการ

มีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.69) อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.76) ส่วนในข้ออื่น ๆ นั้นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 152)

การทำงานเป็นทีมของครู	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig
	1 - 10 ปี		11 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีปฏิสัมพันธ์	4.36	0.81	4.39	0.79	0.12	0.89
2. การมีส่วนร่วม	4.41	0.68	4.49	0.60	-0.72	0.91
3. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.66	0.59	4.62	0.49	1.95	0.34
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.38	0.76	4.32	0.67	0.07	0.22
5. การยอมรับนับถือ	4.23	0.87	4.29	0.69	1.44	0.16
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.56	0.57	4.53	0.61	0.65	0.65
รวม	4.43	0.71	4.44	0.64	0.59	0.53

ตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 3.1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 152)

การทำงานเป็นทีมของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีปฏิสัมพันธ์	4.33	0.70	4.37	0.78	0.31	0.37
2. การมีส่วนร่วม	4.39	0.73	4.38	0.81	1.70	0.96
3. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.52	0.69	4.58	0.58	-0.37	0.57
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.34	0.80	4.31	0.76	-0.14	0.39
5. การยอมรับนับถือ	4.31	0.75	4.34	0.73	0.34	0.71
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.58	0.67	4.51	0.69	0.95	0.74
รวม	4.41	0.72	4.42	0.73	0.47	0.62

ตารางที่ 3.1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครู พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร การมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ
2. เปรียบเทียบการประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสหวิทยาเขตสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความเข้าใจ มีทิศทางและมุมมองที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิจิวงศ์ (2559: 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครูต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครู จากนั้นนำปัจจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กรวิภา งามวุฒิจิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- กาญจนา สุระคำ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558: 49) *วิจัยเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านลิสม)*
- จริยา เห็นงาม. (2559). *ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). *การศึกษากการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). *ความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรรณพิตร เสริมศรี. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักกรรมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และสุรมงคล นิ่มจิตต. (2561). *รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพฑูรย์ กลมกุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภิรัชฌาณัฐ แสงสว่าง(2564). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- มนสิการณ อรุณภักพัฒน์. (2555). *การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ เมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพูน. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*

- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอนด์แมคสติกเกอร์แอนด์ตีไซน์.
- เสกสรร คำมิ่งแฉน. (2552). *การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- อักษร ใจอ่อน. (2562). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 17*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราช ภัฏรำไพพรรณ
- อินทรา อินทโชติ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี
- Argyris, G. (1964). *The challenges of change leadership*. New York: Alferd A. Knopf.
- Austin, A. E., & Baldwin, R. G. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington, DC: School of Education and Human Development
- Farlet, M. J., & Stoner, M. H. (1989). The nurse executive and interdisciplinary team building. *The Journal of Nursing Administration*, 26(3), 114-115
- Harwood,S. G. (1992). *Team building and process of change (change process)*. n.p
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill
- McGregor, D., & Burvis. (1970). *Team leadership in action*. Saint Louise: The C.V. Mos.
- Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 926-A.