

การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

A GUIDELINE FOR DEVELOPING TEACHER'S TEAMWORK OF CHILD DEVELOPMENT CENTER UNDER PHONPHISAI LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION AT NONGKHAI PROVINCE

แสงวุฒิ แสนสุภา^{1*} และ วันทนา อมตาริยกุล²
SANGWUT SANSUPA^{1*} and WANTANA AMATARIYAKUL²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 2) พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มเป้าหมายคือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2561 ได้จำนวน 98 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป เครซี่และมอร์แกน จากนั้นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผลของระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.35) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.39) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาตั้งเป็นแนวคำถาม กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ หาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า 1) ด้าน เป้าหมายของทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีแนวทางพัฒนาจำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Udonthani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Associate Professor, Udonthani Rajabha University

* Corresponding Author. Email : 61120605114@udru.ac.th

เป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน (เห็นด้วยจำนวนร้อยละ 100 ไม่เห็นด้วย จำนวนร้อยละ 0.00)

คำสำคัญ : สภาพปัจจุบัน ; สภาพที่พึงประสงค์ ; แนวทางการทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study current conditions of teacher's teamwork of the Child Development Center under local government organization Phon Phisai District 2) to develop the guideline teacher's teamwork of child development center under Phonphisai local government organization in Nong Khai Province. The research was divided into two phases. Phases 1: to study current conditions and desirable conditions of teachers of child development center. Target group is Teacher of Child Development Center Under the local government organization Phon Phisai District Nong Khai province, academic year 2018, can be 98 people from the sample size. determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table, and the sample were simple random sampling. The research instrument was a questionnaire five rating scale consisting of two parts; current conditions and desirable conditions of teachers of child development centers the reliability is 0.98. The results of Phase 1, the overall conditions at a high level ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.35) and the overall desirable conditions at a high level ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.39) Phase 2: to develop the guideline teacher's teamwork of child development center under local government organization Phon Phisai District Nong Khai Province By semi-structured interview. The instrument includeing with the content from Phase 1. The questionnaire was examined by a 9 experts. The statistics used for analyzing the data were using the statistical package for Social Sciences frequency, percentage, mean, standard deviation. The results were as follows: 1) The current situations and the desirable conditions were in "much" level. 2) The development of the guideline teacher's teamwork of child development center Under local government organization in Phon Phisai District, Nong Khai province found that 1) the goal of the team : there were 5 development guidelines 2) Teamwork skills : there were 5 development guidelines 3) Participation in work : there were 4 development guidelines 4) Open communication : there were 6 development methods 5) Mutual respect : there were 5 development methods 6) Internal relations of the work team : there were 4 development guidelines. The findings evaluation the guidelines teacher's teamwork . The experts found that the results of the confirmation. All aspects were confirmed to use. (Agree 100% and disapproved 0.00%)

Keywords : Current Conditions ; Desirable Conditions ; Teamwork Guidelines

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

กล่าวคือ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั้งโลกทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2564) ได้กำหนด

วิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมงานจึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน และจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560:1)

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากงานบางประเภทไม่สามารถทำให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวจึงต้องอาศัยกำลังคน กำลังความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากหลายบุคคล ต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ซึ่งบางครั้งต้องแก้ปัญหาาร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่มีเอกภาพของหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมจึงมิใช่เป็นเพียงการที่กลุ่มบุคคลปฏิบัติงานร่วมกันในเวลาเดียวกัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันคือเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการสมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคีกลมเกลียวกันและพร้อมที่จะร่วมมือกัน (ทองทิพา วิริยะพันธุ์, 2553:4) สก็อตและวอล์คเกอร์ (Scott and Walker, 1995:3 อ้างถึงใน บัญชร แก้วส่อง, 2543:55) โดยทีมงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมามีการพัฒนาที่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ช่วยลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซากซ้ำซ้อน ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมของครูในการสอนระดับปฐมวัยการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นการวางรากฐานความรู้ที่สำคัญของเด็กสำหรับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาที่ตอบสนองความต้องการตามวัย การพัฒนาเด็กปฐมวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตทางสังคมของเด็กในแต่ละท้องถิ่นให้มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกันไป ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรีมีผู้รับบริการจำนวนมาก

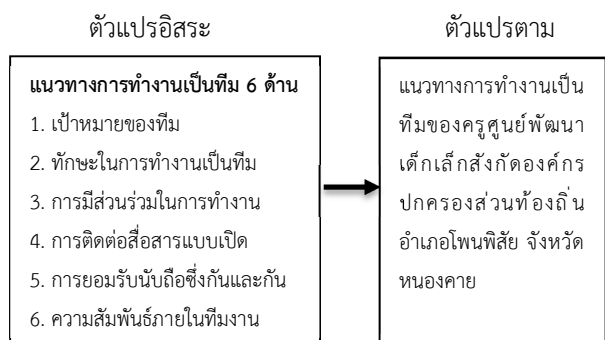
แต่ผู้ให้บริการด้านการศึกษาที่มีจำนวนน้อย ประกอบกับหน้าที่รับผิดชอบมีมาก ดังนั้นการนำแนวคิดในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้ จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อช่วยลดภาระงานของครู และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตลอดจนการร่วมมือกับบุคคลในชุมชนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย, 2561:5) การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย บางส่วนไม่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเท่านั้นขาดความชัดเจนในเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งบางครั้งผู้ปฏิบัติที่เข้ารับหน้าที่ใหม่นั้นขาดทักษะในการปฏิบัติงานและไม่กล้าขอคำแนะนำปรึกษาหารือ ทั้งที่การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ยังต้องอาศัยความตระหนักในบทบาทของตน และการเคารพในบทบาทของผู้อื่นที่จะช่วยให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น ประพันธ์ คำสามารถ (2553:100-102)

จากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยรับผิดชอบงานด้านการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ว่าควรมีแนวทางเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 133 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับฉลาก

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย

1. สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา และผู้ที่มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 2 คน 2) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน 3) นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน 4) นักจิตวิทยา หรือ บุคคลที่มีความรู้ด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน และ 5) ครูศูนย์

พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 คน จากนั้นนำแนวทางที่ได้มาพัฒนาเป็นหนังสือแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย และส่งผลคืนให้ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย แล้วนำมาตรวจสอบความเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนิพนธ์ จังหวัดหนองคาย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61-0.89 และค่า IOC เท่ากับ 0.98 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 2 เป็น แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ได้จากข้อมูลระยะที่ 1 มากำหนดเป็นคำถามในการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย และเทศบาลเมือง

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

มีนาคม 2562 – พฤษภาคม 2562

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์หาลักษณะ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 โดยการถอดเทปคำต่อคำจากการสัมภาษณ์ และนำมาเขียนรายงานเป็นสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย และนำผลของแนวทางที่ได้กลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อยืนยันผลของแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.37) มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.44) ด้านการ

ติดต่อสื่อสารแบบเปิด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.30) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.46) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.30) และด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาความต้องการของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.1299) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงานเป็นลำดับที่ 2 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.1051) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0962) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเป็นลำดับที่ 4 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0842) ด้านเป้าหมายของทีมงานเป็นลำดับที่ 5 ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0625) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified = 0.0623) เป็นลำดับสุดท้าย แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	(I-D)/D	ที่
1. เป้าหมายของทีมงาน	3.84	0.44	4.08	0.39	0.06	5
2. ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.85	0.37	4.09	0.42	0.06	6
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.77	0.46	4.26	0.55	0.13	1
4. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	3.80	0.30	4.12	0.35	0.08	4
5. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	3.74	0.25	4.10	0.35	0.10	3
6. ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน	3.71	0.30	4.10	0.30	0.11	2
โดยรวม	3.78	0.35	4.11	0.39	0.23	-

3. เมื่อได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 แล้ว นำแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย สามารถอธิบายได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน รองลงมาคือ ครูมีความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกัน ครูสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความสามารถ เทคนิค และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติและแก้ไขงานในหน้าที่ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหางานในหน้าที่จนประสบผลสำเร็จได้ตามทันตามเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543:206) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีวิธีการทำงานที่มีความหลากหลาย โดยการกำหนดแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานก่อนที่จะเริ่มลงมือทำงานร่วมกัน ประกอบกับทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนต้องตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์ ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัยวรรณ ลิ้มขยาพร (2543: 8-9) ได้ให้ความหมายของทักษะในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถอย่างหลากหลายและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผล

2. ด้านเป้าหมายของทีมงาน ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารและครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่ตรงกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารและครูทุ่มเทกำลังความสามารถให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัตค็อก (Woodcock, 1994:75) ได้อธิบายว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติโดยจะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้ลงมือทำ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเออร์ (Dyer, 1995:15) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน โดยที่ทุกๆ คนเข้าใจและยอมรับ

3. ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการติดต่อสื่อสารร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารร่วมกัน รองลงมาคือ ครูใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นหลัก ครูใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดทำให้เกิดความพึงพอใจรักใคร่กันในองค์กร ครูใช้การสื่อสารภายในทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ครูมีการโต้ตอบในข้อสงสัยให้เข้าใจกันอย่างเปิดเผย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาศรี อึ้งกุล (2542:182) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดไว้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามจะมีส่วนร่วมในความหมาย หรือกระบวนการส่งข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลหนึ่ง

ไปยังอีกบุคคลหนึ่งเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะเข้าถึงบุคคลอื่นโดยการสื่อสารทางความคิด ทศนคติ ความรู้สึก และค่านิยม เพื่อที่จะให้ผู้รับมีความเข้าใจข่าวสารที่ส่งออกไปและเข้าใจในความหมายตรงกัน

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฬารักษ์ โสตะ และคนอื่นๆ (2543:36-37) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลที่เข้ามาช่วยเหลือกันและสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร และบุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ส่งผลให้มีความผูกพันต่อภารกิจและองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของวราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549: 33) ให้ทัศนะของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้วยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ครูศรัทธาต่อการทำงานเป็นทีม ครูให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม ครูรับฟังความคิดจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ครูมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยกัน ครูยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ครูมีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมทีม ครูพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมในการปฏิบัติงาน ครูยอมรับในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ครูเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมทีม ครูรับฟังคำแนะนำและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ครูมีความเชื่อมั่นในศักยภาพการทำงานของทีม ตามลำดับ และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณราย ทรัพย์ประภา (2540:11) ให้ความสำคัญของการยอมรับนับถือว่าถ้าทุกคนยอมรับฟังกัน และยอมรับในความเป็นตัวเองของกันและกัน พร้อมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเองมีความรู้สึกกล้าที่จะทำให้อีกเพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งดีและไม่ดีและตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545:25) ได้ให้ความหมายการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันไว้ว่า เป็นพื้นฐานสำคัญของความรัก และความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ดังนั้นสมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของสุวรรณ พงษ์ผ่องพล และปริญญา มีสุข (2560:171) ด้านการยอมรับนับถืออาจเป็นเพราะสมาชิกในทีมส่วนมากมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันค่อนข้างมากจึงทำให้การยอมรับนับถือในตัวบุคคลของแต่ละคนไม่เท่ากันคนทุกคนมีความรู้ความสามารถที่ไม่เท่ากันถ้าทุกคนให้เกียรติในความรู้ความสามารถของแต่ละคน ยอมรับฟังกัน ใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจจะทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

6. ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามัคคีกัน ผู้บริหารและครูสนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์ทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน ครูมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมทีมด้วยความเข้าใจ ผู้บริหารและครูเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ครูมีการประชุมระดมความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมทีมด้วยความสนิทสนมเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนงลักษณ์สุทธิวัฒนพันธ์ (2545:41)

ได้ให้ทัศนะไว้ว่าความสัมพันธ์ภายในทีมงานเป็นศาสตร์และศิลปะในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความร่วมมือกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็องฌัก กูแซง (Jean-Jacques Rousseau) (2545:66) ได้กล่าวไว้ว่า การรู้จักคุ้นเคย ความสนิทสนม ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน และประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์รวมถึงการสละเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีม ล้วนแต่มีความสำคัญต่ออนาคตและความสำเร็จของทีม

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ผลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่ายจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาเหมือนกัน รวมถึงต้องเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และร่วมรับรู้ในเป้าหมายร่วมกัน จัดประชุมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมรับฟังในการประชุมและปรับปรุงงาน จัดประชุมย่อยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน ใช้การสื่อสารที่มีความชัดเจน และเข้าใจง่าย กระชับในการติดต่อสื่อสารกัน ผลการยืนยันแนวทาง ทั้ง 6 ด้าน มีข้อค้นพบดังนี้ 1) ด้านเป้าหมายของทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีแนวทางพัฒนาจำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงานมีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง ผลการยืนยันผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันและแปรผลของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะแนว

ทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายของทีมงาน

ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาเหมือนกัน โดยการจัดอบรมหรือประชุมเพื่อให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งปรับทัศนคติความคิด ให้เข้าใจ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามหน้าที่ และให้มีการประเมินผล ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันพร้อมทั้งปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งไปอบรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ควรเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ซักถามข้อสงสัย แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร่วมติดตาม และประเมินผล ปรับปรุงงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกๆ ขั้นตอน และแก้ไขปัญหา

4. ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้สื่อสารกันโดยมีการโต้ตอบข้อสงสัยกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ส่งเสริม ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้เทคโนโลยี หรือทางแอปพลิเคชันต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารต้องออกนิเทศ หรือให้คำแนะนำให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เคารพสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ และความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมให้มีการประชุมหารือร่วมกัน หรือพบปะกัน เพื่อให้เกิดการรับฟัง และยอมรับในสิทธิของกันและกัน

6. ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน

จัดกิจกรรมโครงการศึกษาดูงาน การพบปะสังสรรค์ ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่

ร่วมกัน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ข้อค้นพบจากผลความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย มีดังนี้ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกันยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมถึงต้องเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวางแผน และร่วมรับรู้ในเป้าหมายร่วมกันจัดประชุมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมรับฟังในการประชุมและปรับปรุงงาน จัดประชุมย่อยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน ใช้การสื่อสารที่มีความชัดเจน และเข้าใจง่าย กระชับ ในการโต้ตอบสื่อสารกัน ผลการยืนยันแนวทาง ทั้ง 6 ด้าน มีข้อค้นพบดังนี้ 1) ด้านเป้าหมายของทีมงาน มีแนวทางพัฒนา จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนา จำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิดมีแนวทางพัฒนาจำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทางผลการยืนยันผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันและแปรผลของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน กลุ่มเป้าหมายได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายของทีมงาน

ผู้บริหาร และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย เป้าประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ยึดจุดมุ่งหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน โดยการจัดอบรมหรือประชุมเพื่อให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งปรับทัศนคติ

ความคิด ให้เข้าใจ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตามหน้าที่ และให้มีการประเมินผล ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันพร้อมทั้งปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งไปอบรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ควรเปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ซักถามข้อสงสัย แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร่วมติดตาม และประเมินผลปรับปรุงงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในทุกๆ ขั้นตอน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

4. ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

เปิดโอกาสให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้สื่อสารกันโดยมีการโต้ตอบข้อสงสัยกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ส่งเสริม ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้เทคโนโลยี หรือทางแอปพลิเคชันต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารต้องออกนิเทศก์ หรือให้คำแนะนำให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้เคารพสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ และความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมให้มีการประชุมหารือร่วมกัน หรือพบปะกันเพื่อให้เกิดการรับฟัง และยอมรับในสิทธิของกันและกัน

6. ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน

จัดกิจกรรมโครงการศึกษาดูงาน การพบปะสังสรรค์ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกันพัฒนางานในหน้าที่ร่วมกัน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีคุณภาพที่ดีขึ้นต่อไป

2. จากผลระยะที่ 2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 6 ด้านนั้น สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี หรือสังกัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน และสามารถนำแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี ไปเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี และพัฒนาแผนการจัดการศึกษาของ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำผลการวิจัยมา กำหนดแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี และองค์กรหรือสังกัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ข้างเคียงและในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไปเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในพื้นที่อื่น ๆ

3. ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้จากการวิจัยไปปฏิบัติ และประเมิน ปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมต่อไป และผู้บริหารต้องออกนิเทศก์ หรือให้คำแนะนำให้แก่ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ให้เคารพสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคี และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- [1] ญานันท์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ. เอ็กสเปอร์เน็ท.
- [2] ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ. สหธรรมิก จำกัด.
- [3] นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2545). *พัฒนาบุคลากรผู้นำและนักบริหาร*. กรุงเทพฯ. เอ็มทีเคดิง.
- [4] บัญชร แก้วส่อง. (2543). องค์การ : *การจัดการและการพัฒนา*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- [5] ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- [6] ประภาศรี อึ้งกุล. (2542). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- [7] พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.
- [8] พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา*. กรุงเทพฯ. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [9] วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- [10] สุวรรณ พงษ์พ่องฟู และปริญญา มีสุข. (2560). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต2 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2560 หน้า 162-173. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- [11] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. สืบค้น 30 เมษายน 2562, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- [12] สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. (2561.). *แผนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ 2561*. กรุงเทพฯ. รุ่งศิลป์การพิมพ์
- [13] อุทัยวรรณ ลิ้มปทยาพร. (2543). *การปฏิบัติงานเป็นทีมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม*. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [14] Woodcock, M. & Francis D. (1994). *Team Building Strategy*. Cambridge University Press.