

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

MOTIVATION FOR PROMOTING TEAMWORK OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER THA CHANG DISTRICT SURAT THANI PROVINCE

นิศารัตน์ แก้วบัวทอง

Nisarath Kaewboutong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail.Nisarath2331@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ (2) เปรียบเทียบการทำงาน จำนวน 244 คน 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) การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และ (2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี - สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

This research essay aims to (1) study the teamwork of teachers in Surat Thani Province's Child Development Center under the Department of Local Administration Promotion and (2) compare Khoi's teamwork in the Child Development Center, Tha Chang District, Surat Thani Province, and categorized by experience and educational level. This research is a demographics survey consisting of 244 people in the Child Development Center in Tha Cha Chang District, Surat Thani Province under the Department of Local Administration Promotion and (2) a simple random sample of 152 people. There are four stages of research: (1) study research problems (2) research design (3). Data Collection and Analysis (4) Writing a research report The tools used in the research are approximate scale questionnaire 5 levels. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, average, standard deviation, and T-value tests. The research found (1) teacher teamwork at a child development center in Tha Chang District, Surat Thani Province. Department of Local Government Promotion, all aspects are very high. Considering the most average, the lowest average is open communication, comparing the teamwork of teachers in the Child Development Center, Tha Chang District, Surat Thani Province, under the Department of Local Government Promotion. Classified according to experience and educational level, overall and different aspects are not different.

Keywords: Teamwork and teamwork of Khoi in the Child Development Center, Tha Chang District, Surat Thani Province under the Department of Local Administrative Promotion.

บทนำ

ประสิทธิภาพการทำงานนั้น เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดีประสิทธิภาพของ องค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้ง กำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดย ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตาม เป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์กลยุทธ์วิธีการเทคนิคและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่าง เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมี ขวัญและกำลังใจที่ดีมี ความสุขความพอใจในการทำงานสนใจ ลักษณะ (2552: 43)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรอย่างหนึ่ง ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายตำแหน่ง และมีภาระหน้าที่แตกต่างกันออกไป การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจของทุกคนที่ร่วมทีมและทำให้การทำงานง่ายขึ้น เพื่อให้ห้องกรประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้า และอยู่รอดได้เป็นอย่างดี(เพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2554: 55)

ในการทำงานเป็นทีม ขนาดของทีมงานหรือขนาดของโรงเรียนก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีม จำนวนสมาชิกทีมที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันด้วย ซึ่งเมตต์เมตต์การุณจิต (2559: 21) ได้กล่าวว่า ขนาดของทีมหรือกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับขอบเขต และปริมาณงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ การดำเนินกิจกรรม และผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศขรา อุ่มสิน (2560: 5-6) ได้ศึกษาการ ทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ ต่อการทำงานร่วมและต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับ กรชนก สุตะพาหะ (2561: 98) ที่ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านขนาดของ ทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นของครูซึ่งเมื่อพิจารณาถึงขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยวัดสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ขึ้น บุคลากรก็จะ มากตามไปด้วย ปัญหา และอุปสรรคที่มักเกิดขึ้นภายในโรงเรียน ก็มีเพิ่มมากขึ้นไปด้วย แต่หากว่ามีการบริหาร จัดการทีมที่ดีบุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่ดีก็จะ ส่งผลทำให้องค์กรพัฒนาไปได้ด้วยดีเนื่องจากการที่มี สมาชิกในทีมเยอะขึ้น ก็หมายความว่า การแสดงออก ทางความคิด ในเรื่องต่าง ๆ ก็จะมีมากขึ้นไปด้วย ซึ่งการจะ ทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น ทีมควร จะมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะที่สำคัญเช่น การมี วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน ของทุกคนในองค์กร มีการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย มีการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการ มอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้ง ไว้ซึ่งการทำงานในสถานการณ่ปกติการเกิด ปัญหาในเรื่องของการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นมิให้เห็นอยู่บ่อย ๆ การจะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์กรถ้าหากสมาชิกในทีม หรือในองค์กร ไม่สามารถ ร่วมมือกันทำงานต่างๆได้ขาดการเอา ใจใส่ต่อหน้าที่ ขาดการติดต่อประสานงานที่ดีไม่มีความเชื่อใจเพื่อนร่วมทีม ไม่มีการบริหารจัดการทีมงานที่ดี ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างลำบาก หรือแม้แต่ การกระจายงานให้สมาชิกใน ทีม ถ้าสมาชิกในทีมคนใดคนหนึ่งได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป งานที่ได้ก็อาจจะ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา คุณภาพของงานที่ได้ก็อาจจะลดน้อยลง มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่ง พวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อที่จะนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

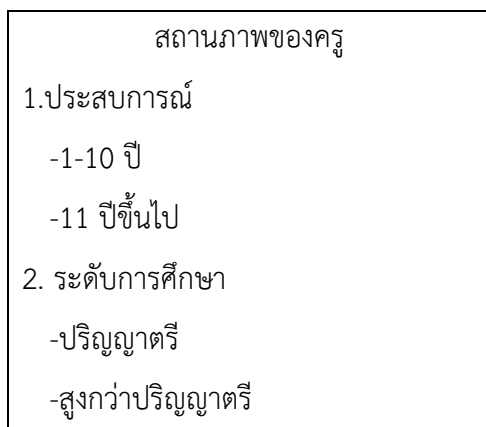
2.1 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

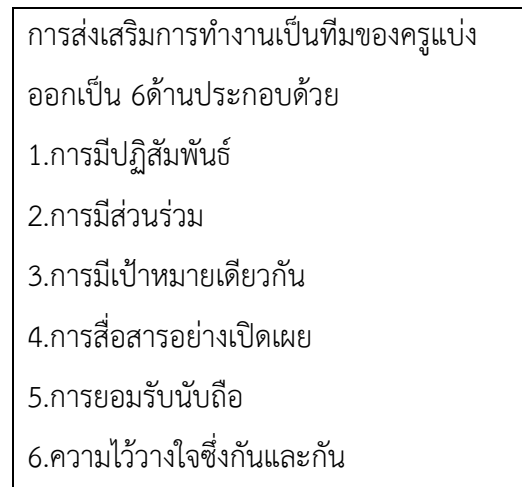
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis: 1994:42) แมคเกรเกอร์ (McGregor.1960:19-21) และลิเคิร์ต (Likert:1970อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์:2541:42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีมซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1.การมีปฏิสัมพันธ์ 2.การมีส่วนร่วม 3.การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4.การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.การยอมรับนับถือ 6.ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 ศูนย์ ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 244 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูจำนวน 152 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542: 148-149)แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. 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

3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการน้กับรวบรรมมูลในการวิจัยในครั้งนี้
ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักการทฤษฎีจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. นำข้อมูลจากข้อ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา ศึกษาวิธีการสร้างเมือที่เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของการบริหารงานเป็นทีม
3. ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) มาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาแต่ละข้อคำถาม หลังจากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลและผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพิจารณา ลงความเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ทุกข้อ

4. นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับครู โดยทดลองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าฉาง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามมา คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .97
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ครูในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ตอบแบบสอบถาม

2.ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 ฉบับและรอรับคืนคืนทางไปรษณีย์

และผู้วิจัยไปปรับด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไป

วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมารวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทาง
สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา โดยใช้
ความถี่และร้อยละ

2.การวิเคราะห์ระดับการประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุ
ราษฎร์ธานี สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอใน
รูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2.1นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5
ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1981: 190) กำหนดดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง การประเมินการทำงานเป็นทีม ระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัท (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

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภотаฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 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

1.2 ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภотаฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

- 1) การมีปฏิสัมพันธ์ พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภотаฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามการประเมินของครู การมีปฏิสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก
- 2) การมีส่วนร่วม พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภотаฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามการประเมินของครูการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก
- 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภотаฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามการประเมินของครู การมีเป้าหมายเดียวกันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่

อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและผู้บริหารให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

4) การสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามการประเมินของครู การสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในโรงเรียนผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยสำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

5) การยอมรับนับถือ พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามการประเมินของครู การยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจและผู้บริหารยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามการประเมินของครู ความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 เปรียบเทียบการประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

1) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกันทุกด้าน

2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 การทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามการประเมินของครูพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร การมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1) การมีปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการปฏิบัติงานของครู เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับสถานศึกษา โดยผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา เห็นงาม (2559: 74) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นในในทิศทางเดียวกันการทำงานปีที่ที่ผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติทางบวกและสอดคล้องกับ เฮอร์ค นที เลอนอบ (2562: 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานเข้ามาร่วมกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถ ระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เห็นพ้องต้องกัน ในภารกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมี สิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรีอีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่ได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ทำให้เกิดความ มั่นใจว่าทุกคน เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างชัดเจน

2) การมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อ แก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุมลชนก ศรีวรรณ (2561: 188) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องใน องค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกันและการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จและครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

3) การมีเป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดปฏิทิน ปฏิบัติงานประจำปี ให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียนซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้การที่จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น ทีมงานทุกคนจะต้องมีความคิด มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

ร่วมกัน ซึ่งรูมิก (Romig) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทางเกิดการคิดใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

4) การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข่าวสารและความคิด ได้ตรงตามความต้องการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทีม และบุคลากรต่างมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ

มาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมย่อมดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมได้ช่วยกันระดมความคิด ร่วมกันวางแผนร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันภาคภูมิใจในผลงาน

5) การยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีลักษณะการทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงานมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจและให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ(2559: 78) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูใน โรงเรียนมีลักษณะการทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำมาทำงานร่วมกันให้ บรรลุเป้าหมายได้ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน

6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนนำเอาวิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้อย่างสะดวก คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้กับบุคลากรฝ่ายต่างๆ ดำเนินงานด้วยความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากรทาง การศึกษาในโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้และไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559: 80-81) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในเขตอำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะคนเราสิ่งที่ต้องการมากไปกว่าคำตอบแทนก็คือความต้องการทางสังคม และความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นก็อาจหมดกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในเองเมื่อบุคคลมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เปรียบเทียบการประเมินการทำงานเป็นทีมของครูการทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมิน การทำงานเป็นทีมของครูในการทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในการทำงานเป็นทีมของครูในในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความเข้าใจมีทิศทางและมุมมองที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการ ทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิวังศ์ (2559: 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตาม หน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อเสนอแนะ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ ครูในสถานศึกษาควรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุขและน้ำใจอันดีต่อกัน
2. การมีส่วนร่วม ของครูในสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมการวางแผนการบริหารจัดการงานของโรงเรียน มีส่วน ร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้ อย่างอิสระ สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นต่อนการปฏิบัติงาน
3. การมีเป้าหมายเดียวกัน ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีความเข้าใจในทิศทาง การทำงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมรับวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกันที่กำหนดขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย ครูในสถานศึกษาควรรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่าง ชัดเจน มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้รับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัด อภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีการปรึกษาหารือกันอย่างมีเหตุผลติดต่อ สื่อสารอย่าง ตรงไปตรงมา ด้วยความจริงใจและเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในโรงเรียนครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย
5. การยอมรับนับถือ ครูในสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน ให้ความ ตระหนักว่าทุกคนมีความเสมอภาคกันในการทำงาน ร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับเหตุผลของ

กันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูในสถานศึกษาควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกัน มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สามารถให้คำปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีความผูกพันกัน สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนครูอย่างจริงใจมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2561 - 2579 กรุงเทพฯ:

กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรวิภา งามวุฒิมงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กาญจนา สุระระท่างา (2560), การผู้นำทางวิชาการรรรว้ยวัตรสถานศึกษาที่ส่งต่อการทำการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขวัญชัย พุดวิวัฒน์ชัยการ (255556 49) วิธีเรื่องการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)

คะนิง เจริญชัย. (2543). การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหารองค์การการบริหารส่วนตำบล(อบต.) อำเภอ นำพอง จังหวัดขอนแก่น. ม.ป.ท

จริยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

จังหวัด ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐริดา บุ่งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน กลีบมาลัย (2556). วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต2

ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดของ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี. มหาลัทธิราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สำนักงานเขตบึงทุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาสตรีมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พรรณพิตรรา เสริมศรี. (2559), การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษา รายการสำนักกรรมธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต.บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนิดา เกรียงทวิทรัพย์ และสุรสมงคล นิ้มจิตต. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การ ทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ.วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไพฑูรย์ กลมกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบัณฑิต เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์บุรีรัมย์.

ภิรัชามญณ์ แสงสว่าง(2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ "พัฒนานุกูล" สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี

มนสิการณ์ อรุณภีพัฒน์. (2555). การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ของ โรงเรียนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัย นครพนม