

การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐาน
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี*
TEAMWORK OF TEACHER AFFECTING MANAGEMENT ADMINISTRATION ON CHILD
DEVELOPMENT CENTER'S STANDARD UNDER THE LOCAL ADMINISTRATION
ORGANIZATION IN CHONBURI PROVINCE

ธนัชชา อรุณโชคศิริ¹, กัญญกร เอี่ยมพญา², นิวัตต์ น้อยมณี³
Thanutcha Arunchoksiri¹, Kanporn Aiempaya², Niwat Noymanee³
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์^{1,2}
Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand.^{1,2}
มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ³
Bangkok Suvarnabhumi University, Thailand.³
Email : porpiangkorpiangpor@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การทำงานเป็นทีมของครูทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 87.50

คำสำคัญ : 1. การทำงานเป็นทีม 2. ประสิทธิภาพ 3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of teamwork of teacher of the child development center, 2) the level of effectiveness of management administration in child development center, 3) the relationship between teamwork of teacher and management administration in child development center, and 4) Teamwork of teacher affecting management administration in child development center's standard under the local administration organization in Chonburi province. The sample group consisted of 274 child development center teachers. Data collection tools It was a 5-point rating scale opinion questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research found that: 1) Teamwork of teacher of the child development center administrators under the local government organization, Chonburi province. The overall level was at a highest level. 2) The effectiveness of management administration in child development center administrators under the local government organization, Chonburi province. The overall level was at a highest level. 3) Teamwork of teacher and management administration in child development center. There was a positive correlation at the highest level and statistically significant at the .01 4) Teamwork of teacher in four aspects: aspect of interaction, aspect of mutual trust, aspect of acceptance, and aspect of have the same goal affecting efficiency management administration in child development center's standard under the local administration organization in Chonburi province received 87.50 percent.

Keywords : 1. Teamwork 2. Effectiveness 3. Child development center

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ประเทศไทยมีเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี ที่มีพัฒนาการไม่สมวัยเป็นจำนวนมาก นับเป็นวิกฤตร้ายแรงต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างประเทศให้เจริญรุ่งเรือง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในสภาพสังคมที่บิดา มารดาและผู้ปกครองส่วนใหญ่ มีความจำเป็นต้องพาเด็กปฐมวัยไปรับบริการการดูแลและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ แตกต่างเหลื่อมล้ำกันมาก ระหว่างกลุ่มมีโอกาสดูแลกับกลุ่มด้อยโอกาส ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนทั้งจากมุมมองของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงเป็นรากฐานที่มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของคนตลอดชีวิตและเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าที่สุด กล่าวคือ เด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี มีความสามารถเรียนรู้ ทำงานได้เก่ง และเป็นพลเมืองดี ที่จะนำสู่ความสำเร็จในสังคมที่ท้าทาย ในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับโอกาสการพัฒนาอย่างรอบด้าน

ในช่วงปฐมวัย แต่คุณภาพของเด็กปฐมวัยยังเป็นจุดอ่อนที่เข้าขั้นวิกฤตของประเทศไทยที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน รัฐและทุกภาคส่วน พ่อแม่ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน สังคม บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ครู/ผู้ดูแลเด็ก โรงเรียน องค์กรท้องถิ่นทุกระดับ บุคลากรพัฒนาสังคม ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคศาสนาและภาคธุรกิจ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของช่วงปฐมวัย ตระหนักในพันธกิจและลงมือช่วยกันทำให้เด็กปฐมวัยมีโอกาสพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (สถาบันพระปกเกล้า, 2561) กำหนดไว้ในมาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2549) มาตรา 16 (9) ได้บัญญัติให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาซึ่งเป็นการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 18 (1) ได้กำหนดให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถานศึกษา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการบริการสาธารณะ และการศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอกร่วมกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (สมศ.) โดยมีการกำหนดคณะผู้ประเมินภายนอก ประกอบด้วยบุคคล 3 ประเภท ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิของ สมศ. 2) ผู้แทนจากหน่วยงานต้นสังกัด และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิด การทำงานร่วมกันทุกฝ่ายในการพัฒนาสถานศึกษาของประเทศอย่างแท้จริงตามนโยบายของรัฐบาล โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 ในการประเมินประสิทธิภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร 3) ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย 4) ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ และ 5) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงดำเนินการจัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีการกีดหน้าที่ได้รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็กตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการได้ถูกถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น เพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร โดยมีการดำเนินงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ, การบริหารจัดการบุคลากร, การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย, การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

จากรายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยยังไม่เป็นระบบ ส่วนใหญ่ขาดการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด การบริหารจัดการบุคลากรยังไม่เป็นระบบขาดงบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากร ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง ครูไม่จบสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับปฐมวัย และยังขาดความรู้ที่จะใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก อีกทั้งครูมีภาระงานจำนวนมาก 3) ด้านการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย สถานที่ไม่เป็นสัดส่วน สนามเด็กเล่นและพื้นที่เล่นของเด็กไม่เหมาะสมกับเด็ก เนื่องจากข้อจำกัดของพื้นที่และสถานที่ พื้นที่ในการจัดการเรียนรู้ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่ใช้สอยมีขนาดเล็ก 4) การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ อัตราส่วนของครูและเด็กไม่สอดคล้องกัน ห้องเรียนค่อนข้างเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนเด็ก ทำให้จัดมุมประสบการณ์ได้ยาก และ 5) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ผู้ปกครองบางส่วนไม่มีความรู้ด้านพัฒนาการและสุขอนามัย ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ไม่มีเวลาดูแลเด็กทำให้มีส่วนร่วมกับครูน้อยมาก นอกจากนี้ ผู้ปกครองมักเข้าใจว่า ภาระการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเพียงฝ่ายเดียว ปัญหาการสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมของครอบครัวยังน้อย เนื่องจากพ่อแม่ผู้ปกครองไม่มีเวลา จึงไม่สามารถดูแลบุตรหลานได้เอง จำเป็นต้องฝากปู่ ย่า ตา ยาย ดูแล ทำให้มีปัญหาด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายสมร ชื้อทัศนประสิทธิ์ (2559) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ที่เกี่ยวข้องคือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารทั่วไป และ 4) ด้านการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะงบประมาณในการสนับสนุนในการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกให้ ร่มรื่น มีอุปกรณ์ ของเล่นเหมาะสมกับวัยประกอบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้สถานที่ของหน่วยงานอื่น ซึ่งไม่สามารถของบประมาณสนับสนุนได้ ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประสบปัญหาในการกำหนดแนวทางวางแผนการจัดการอาคาร สถานที่ และ

สภาพแวดล้อมของศูนย์ มีปัญหาในการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกให้ร่มรื่น มีอุปกรณ์ ของเล่นเหมาะสมกับวัย และปลอดภัย และประสบปัญหาในการบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย จะเห็นว่าประสิทธิผล การบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวข้องกับ การทำงานของครู ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมของครู จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมได้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การทำงาน เป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนากิจการงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลการบริหาร จัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

2.4 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของครู ไปใช้ในการพัฒนาการบริหาร จัดการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

3.2 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ การดำเนินงานและการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการบริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อันเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารให้เกิดความชัดเจน ง่ายต่อการวางแผน และ ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

3.4 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผล การบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3.5 นำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ประจำปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 274 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำหนังสือเสนอต่อนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะให้ความสำคัญต่อการยินยอมให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์รวมทั้งการหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยจึงพิจารณาถึงความเหมาะสมในการเข้าพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้เก็บข้อมูลทางแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางออนไลน์ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบ QR CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถให้ข้อมูลได้ผ่านระบบออนไลน์ โดยผู้วิจัยอธิบายข้อมูลอย่างชัดเจน จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ ที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ภาพรวมและรายด้าน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ที่ศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

5.2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ที่ศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริม

สุขภาพและการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลากร

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .842$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
X ₁	1.000					
X ₂	.693**	1.000				
X ₃	.878**	.567**	1.000			
X ₄	.799**	.776**	.747**	1.000		
X	.935**	.846**	.890**	.924**	1.000	
Y	.855**	.576**	.924**	.667**	.842**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.4 ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ตามลำดับ สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ร้อยละ 87.50 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ คือ $y' = .378 + .781X_3 + .245X_1 + .236X_4 + .132X_2$ และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .827X_3 + .219X_1 + .230X_4 + .134X_2$ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของครู ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

Model	SS	df	MS	F	Sig
Regression	39.313	4	9.828	424.285**	.000
Residual	5.629	270	.023		
Total	44.942	274			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการทำงานเป็นทีมของครูส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์	b	S.E.b.	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	.378	.122		3.092**	.002
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (X_3)	.781	.047	.827	16.677**	.000
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_1)	.245	.062	.219	3.936**	.000
ด้านการยอมรับนับถือ (X_4)	.236	.047	.230	5.045**	.000
ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (X_2)	.132	.037	.134	3.546**	.000
$R = .935$, $R^2 = .875$, $S.E._{est} = .15220$, $F = 424.285$, $P = .002$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ที่ศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และได้มาตรฐานตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และได้มาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้มีการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องเป็นไปตามการประกันคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งต้องบริหารจัดการในด้านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการบุคลากร การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อความปลอดภัย การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2564) โดยการดำเนินงานดังกล่าวบุคลากรภายในองค์กรทุกคน ต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ส่งผลต่อการดำเนินงานของทีม ทำให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เอกวิทย์ อมตฉายา, 2560) สอดคล้องกับผลการวิจัยของกันทิมา ตีเกะพี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีศักดิ์ อะโน (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาราวรรณ ลีตเตอร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน รวมถึง การดำเนินโครงการ กิจกรรมตามแผนงาน เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แล้ว สามารถสร้างผลงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ซึ่งเป็นผลงานจริงที่เกิดขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามความคาดหวังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นไปตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาเด็ก โดยมีบทบาทที่สำคัญในด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำคัญของการให้การศึกษาแก่เด็กเล็ก ด้วยเหตุที่เด็กเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต การพัฒนาเด็กได้รับความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาจึงนับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนัก และให้ความสนใจ เพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่าง มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) รวมทั้งการจัดการศึกษาแบบเปิดกว้างและคำนึงถึงการจัดการศึกษาบนพื้นฐานของสถานการณ์เพื่อการเรียนรู้ สำหรับชีวิต ปลุกฝังและวางรากฐานระหว่างการเรียนรู้ในสภาพเป็นจริงของสังคมในชีวิตประจำวัน มีความร่วมมือในการทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของเด็กกับผู้ปกครอง และบุคคลอื่น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างการสอนกับการเรียนจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงแบบเก่า ๆ และให้การจัดการดำเนินงานในโรงเรียนอนุบาลได้เป็นสถานที่มีชีวิตชีวาจริง (Zimmer-Gembeck & Skinner, 2010) จึงจะเกิดเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันทิมา ตีเกพี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ มีศักดิ์ อะโน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ระดับ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญนก ดวงอุปมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

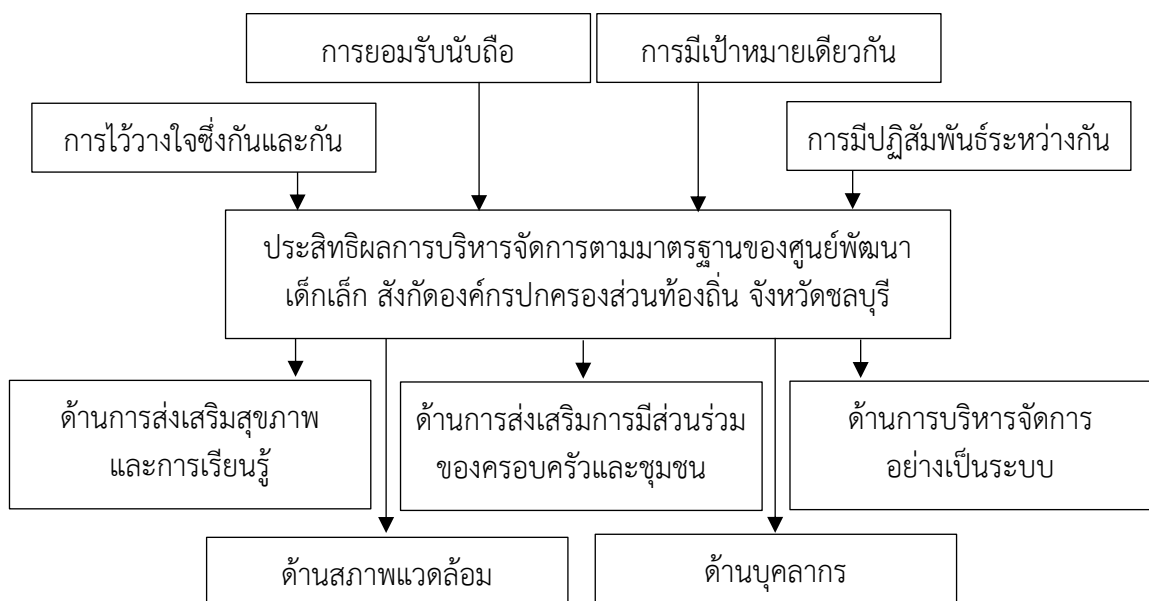
6.3 จากความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานระบบทีมที่ทุกคน จะต้องยึดถือร่วมกันให้ดีกว่าคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งในระดับบุคคลไปจนถึงระดับแผนกและองค์กร เพราะการเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเมื่อทุกคนเชื่อมสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอแล้ว ก็ย่อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีย่อมมีพลังในการทำงานที่ดี นั้นทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้นด้วย โดยความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูก่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมโดยมีการประสานงาน และวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล ในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุง อย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น (เฉลิมขวัญ จ้านสกุล, 2559) ซึ่งจะต้องมีลักษณะเชิงพฤติกรรมในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคล สามารถรวมพลังทำงานอย่างได้ผล มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ของสมาชิกในทีม ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ความเหนียวแน่น หรือความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กลมเกลียวกันในหมู่สมาชิก เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (เอกวิทย์ อมตฉายา, 2560) จนเกิดเป็นการทำงานร่วมกัน ประสานงานกันภายในกลุ่ม เป็นการรวมตัว ของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน และกันในการทำงาน ดังนั้นหลักความสำคัญของทีมก็คือ กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงาน (วิภา กามินี, 2560) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิ เเด่นสมุทร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีศักดิ์ อะโน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภา กามินี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี 4 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 87.50 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ และการมีเป้าหมายเดียวกันของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะส่งเสริมให้ครูได้ทำงานด้วยความสบายใจ มีความเชื่อมั่นในทีม เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ รวมถึงการร่วมกันคิด ตัดสินใจ มีการแบ่งงานกันทำ เกิดการทำงานที่สอดประสานกัน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เกิดทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน จนเกิดมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน พึงพาอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมไปถึงความไว้วางใจของผู้บริหาร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2560) โดยการมีปฏิสัมพันธ์ ในลักษณะการช่วยร่วมกันคิด ตัดสินใจรับผิดชอบ มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิด และความผูกพัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ช่วยกันแก้ปัญหา (ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์, 2557) จนทำให้การทำงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการพึงพา ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการวางแผนงาน แก้ปัญหา มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของทีมงาน (สายฝน แสงเดือน, 2562) จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของทีมงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และความแปรปรวนของประสิทธิผล โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และพบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของทีมงานของโรงเรียนโดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณพัฐอร เสงสมบุรณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ซึ่งมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 69.10

7. องค์ความรู้ใหม่

ในการศึกษาครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้การยอมรับนับถือ รวมทั้งมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับการทำงานเป็นทีมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการในด้านการ

ส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านบุคลากรตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นการขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ จึงทำให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สามารถทำงานด้วยความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จึงส่งผลดีต่อการบริหารจัดการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

8.1.2 จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้าง คุณสมบัติและอัตรากำลัง มีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือก ติดตาม สนับสนุนการทำงานของบุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี ดังนั้นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงควรส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

8.3.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชลบุรี

9. เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กันทิมา ตีกะพี. (2565). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ขวัญกนก ดวงอุปมา. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เฉลิมขวัญ จ้านสกุล. (2559). **การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณพัชร เสงสมบุรณ์. (2564). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ดาราพรรณ ลีอติเยอร์. (2562). **คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2560). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- มีศักดิ์ อะโน. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณิ์ เด่นสมุทร. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิภา กามินี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สายฝน แสงเดือน. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายสมร ชื้อทัศนประสิทธิ. (2559). **ปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2549). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2564). **รายงานประจำปี 2564**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกวิทย์ อมตฉายา. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607–610.
- Mortimore. P. (1988). *School Matters-The Junior Year*. London : Biddles.

Zimmer-Gembeck, M. J. and Skinner, E. A. (2010). Review: The development of coping across childhood and adolescence: An integrative review and critique of research. *International Journal of Behavioral Development*. 35(1). 1-17.

10. คำขอบคุณ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญกร เอี่ยมพญา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร.ดาวประกาย ระโส ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรเสรีญ หุ่นแสน และอาจารย์ ดร.พัชรินทร์ แก้วมาเมือง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเอาใจใส่ และ คอยแนะนำผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้า เรียบเรียง จนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิชา นิสัยสัตย์, อาจารย์ ดร.พัชรินทร์ แก้วมาเมือง, อาจารย์วรุฒม์ กิจเจริญ, ผู้อำนวยการรรมิตา ช่วยศิริ และผู้ช่วยผู้อำนวยการจิราพร อินทุสมบัติ ที่ได้ เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ครู และผู้ดูแล เด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการ วิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ที่จะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพ การบริหารจัดการตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาการเรียนในสถาบันการศึกษาแห่งนี้ ขอขอบพระคุณเจ้าของตำราและผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในงานวิจัยเล่มนี้ และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แต่บิดามารดาผู้ให้กำเนิด รวมทั้ง ครูบาอาจารย์ที่ให้การศึกษา และอบรมแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี