บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 10 และได้แบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 2 ระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทั้งสองระดับล้วนแต่มีความสำคัญ และส่งผลต่อคุณภาพของประชาชนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม โดยระดับมัธยมศึกษานั้นเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่อจากระดับประถมศึกษา ให้ผู้เรียนค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบการงานและอาชีพตามควรแก่วัย เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือเพื่อให้เพียงพอต่อการประกอบการงานอาชีพที่ตนถนัดทั้งอาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการประกอบการงานและอาชีพและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุขตามความมุ่งหมายของแนวการจัดการศึกษา ตามหมวดที่ 4 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถ้าการจัดการในระดับประถมศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็ส่งผลให้ประเทศและสังคมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและบุคคลในสังคมต่างก็สามารถที่จะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของหน่วยงานใดก็ตามย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ คนหรือบุคคลหรือบุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการหรือเทคโนโลยีในการบริหาร (Management) องค์ประกอบทั้ง 4 ประการมีความสำคัญเท่าเทียมกันแต่องค์ประกอบประการแรกคือคนหรือบุคคลหรือบุคลากรมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารการศึกษาทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวง (ภิญโญ สาธร, 2526, หน้า 267) มีผู้กล่าวว่าบุคลากรหลักที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการของโรงเรียนประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนบุคลากรดังกล่าวจึงต้องมีลักษณะผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และในฐานะนักบริหารการศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) และจะต้องอาศัยผู้ร่วมงานหรือผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงมาช่วยในการบริหารงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับวิจิตร ศรีสะอ้าน (2525, หน้า 6) ที่กล่าวว่า “ไม่มีว่าครูไม่มีโรงเรียน” ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษาคือครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญ และสอดคล้องกับเกื้อโญ สาธร (2526, หน้า 6) กล่าวว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่จะสวยหรูดีเด่นเพียงใด หลักสูตรแบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนจะวิเศษขนาดไหนก็ตามจะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถที่จะใช้หรือไม่มีความตั้งใจหรือความพอใจที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด รวมความว่าความเจริญทางการศึกษาขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งมีบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ ดังนั้นประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานของคณะครูเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารงานทุกด้าน โดยให้ทุกคนในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะของเอกัตบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งนิพนธ์ จิตต์ภักดี (2538, หน้า 20) กล่าวว่าผู้บริหารหรือผู้นำไม่สามารถดำเนินการต่าง ๆ ในหน่วยงานเพียงลำพังคนเดียวได้ จำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ ประกอบกันจะนำพาหน่วยงานของตนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ และแนวคิดในการบริหารงานในปัจจุบันที่กำลังได้รับความนิยม และนำมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายก็คือการบริหารงานโดยทุกคนมีส่วนร่วมมีการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในขณะนี้ เนื่องจากเป็นเทคนิคการสร้างทีมงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ ผู้ปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและการกำหนดนโยบายมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา ด้วยเหตุนี้การบริหารองค์การยุคใหม่ไม่ว่าจะเป็นองค์การไทยหรือองค์การของต่างประเทศจะเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็นหลัก เพราะเห็นว่าเป็นวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 137) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมงานนับเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารตระหนักดีว่า ความสำเร็จในการทำงานนั้นมิได้เกิดจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์การตามลำพังแต่เกิดจากพลังและความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลเกิดจากวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั่วองค์การ (สุกานดา ตปนียางกูร, 2542, หน้า 3) ได้ศึกษาการทำงานของผู้นำและทีมงาน และสรุปได้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น มีองค์ประกอบดังนี้ มีความชัดเจนในการทำงาน มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์และสามารถวัดได้ ไม่ว่าจะโดยบุคคล (Individual) หรือทีม (Team) สมาชิกทุกคนต้องมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและเป็นสองทาง (Two ways communication) มีรูปแบบการตัดสินใจอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์การต้องมีส่วนผลักดันกระตุ้นให้สมาชิกมีทัศนคติทางบวกเพื่อที่จะได้สร้างสรรค์งาน โดยการสร้างทีมงานที่มีน้ำใจมีความรับผิดชอบ (สุกานดา ตปนียางกูร, 2542, หน้า 3)

การทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง และในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การจะต้องรู้สึกว่าตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การและกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม (สุนันทา เลาหนันท์, 2544, หน้า 87) ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีผู้ทำการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมในหลายลักษณะ ดังเช่นการศึกษาของ อัยนา เพ็ชรทองคำ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการบริหารการศึกษาเอกชน โดยได้ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานส่วนใหญ่ปฏิบัติได้เหมาะสมแล้วคือ การโน้มน้าวครูให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถ ทัศนคติในการทำงาน และการแสวงหาวิธีทำงานที่ทำให้เสร็จ ส่วนสิ่งที่ผู้บริหารและครูควรปรับปรุงแก้ไข คือ ขวัญกำลังใจ งบประมาณและสวัสดิการ นอกจากนี้ มาลินี ชวาลไพบูลย์ (2533, หน้า 103-106) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานครพบว่า 1) ด้านระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของโรงเรียน และความพึงพอใจของครู อยู่ในระดับปานกลาง 2) ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนรางวัลการปฏิบัติงานของทีม การควบคุม การนิเทศ ความขัดแย้ง ขอบข่ายของการจัดการ การอภิปรายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ และการให้น้ำหนักข้อเสนอของบุคคล การสื่อสารแบบเปิดเผย ปทัสถานเฉพาะของการทำงาน และการควบคุมงาน ความชัดเจนของบทบาท และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เป้าประสงค์ การมีทักษะ อย่างเพียงพอ ความสัมพันธ์ของผู้นำทีมและขนาดของทีมตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 9 ปัจจัยจากทั้งสิ้น 16 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุน การควบคุมการนิเทศ ความขัดแย้ง รางวัล ความชัดเจนในบทบาทและเป้าประสงค์ การมีทักษะ การปกครอง ขนาดของทีมและขอบข่ายการจัดทีมโดยมีลำดับความสำคัญเรียงตามลำดับ

จากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่าลักษณะการทำงานในปัจจุบันควรเป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในลักษณะที่เป็นคณะกรรมการจะได้รับความนิยมและยึดถือว่า เป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิด โพธิพงษ์ ลำซำ (2531, หน้า 53-56; อ้างถึงใน สุภาพร อัครวัฒนา, 2541, หน้า 47) กล่าวว่าการทำงานย่อมเกิดปัญหา วิธีการแก้ไขคือ จะไม่แก้ปัญหาคนเดียว จะปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เน้นที่ทีมเป็นหลัก และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร อัครวัฒนา (2541, หน้า 54) ที่กล่าวว่า... “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน บินสูงไม่ได้ คนเราไม่ว่าจะเรียนหรือทำงานต้องมีเพื่อนจึงประสบความสำเร็จ”...ความสำเร็จและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นทักษะในการทำงานเป็นทีมจึงถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร ด้วยเหตุนี้องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการให้การทำงานของบุคลากรเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงให้ความสนใจและให้ความสำคัญที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการทำงานขององค์การที่ได้รับความสำเร็จอย่างยิ่งนั้นส่วนใหญ่เป็นความสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือของหมู่คณะในองค์การ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์การควรได้นำมาปฏิบัติในการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพสามารถช่วยตนเองให้เจริญก้าวหน้าท่ามกลางข้อจำกัดต่าง ๆ ได้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จำต้องระดมกำลัง และอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีมเพราะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ตลอดจนกฎระเบียบที่มีการปรับปรุงตลอดเวลามีผลทำให้โรงเรียนต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรต่าง ๆ มาช่วยกันทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ ความสำเร็จและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อผู้ร่วมทีมมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทักษะในการทำงานเป็นทีม จึงถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคลากรในองค์การ ด้วยเหตุนี้องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการให้การทำงานของบุคลกรเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันปัญหาที่พบในองค์การคือบุคลากรในองค์การมีความสับสนในบทบาท และขอบเขตของงานทั้งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่มักเกิดขึ้นในองค์การคือการทำงานขาดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการยืดหยุ่นการกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในการทำงานอย่างเด่นชัด มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างระดับองค์การไม่ดี ได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วนและการสื่อสารไม่ดี จึงเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ซึ่งสภาพการทำงานร่วมกันจริง ๆ ของทีมเกิดขึ้นน้อยมาก (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 12) จากแนวคิดและปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และผู้ร่วมงานมีความร่วมมือกัน มีการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจพื้นฐานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาว่ามีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยนี้อาจช่วยเป็นแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.3.1 เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.2 ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน และครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในการพิจารณาหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 171 คน และครู จำนวน 2,569 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,740 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 118 คน และครู จำนวน 333 คน รวมทั้งสิ้น 451 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนกำหนดตามจำนวนนักเรียน จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

(1) สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

(2) สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)

(3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 300 ขึ้นไป)

1.4.3 ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

(1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น

ก. ผู้บริหาร

ข. ครู

(2) ประสบการณ์ในตำแหน่ง

ก. ต่ำกว่า 10 ปี

ข. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

(3) ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

ก. ขนาดเล็ก

ข. ขนาดกลาง

ค. ขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมใน 9 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม

(2) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม

(3) ด้านการมีส่วนร่วม

(4) ด้านการสื่อสารแบบเปิด

(5) ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับนับถือ

(6) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่

(7) ด้านภาวะผู้นำในทีมงาน

(8) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

(9) ด้านการประเมินตนเอง

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมิ่งขวัญ สันทัดการ (2546, หน้า 23-56) เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 9 ด้าน ดังภาพ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 สมมุติฐานของการวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารและครู มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน

1.6.2 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่างกัน

1.6.3 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมิ่งขวัญ สันทัดการ (2546, หน้า 23-56) การทำงานเป็นทีมไว้ 9 ด้าน คือ

1.7.1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม

1.7.2 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม

1.7.3 ด้านการมีส่วนร่วม

1.7.4 ด้านการสื่อสารแบบเปิด

1.7.5 ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับนับถือ

1.7.6 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่

1.7.7 ด้านภาวะผู้นำในทีมงาน

1.7.8 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

1.7.9 ด้านการประเมินตนเอง

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของขอบเขตคำศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.8.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิก มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร มีความสามัคคี มีความผูกพันเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.8.2 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยอาศัยความสัมพันธ์และมีการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แสดงออกมีลักษณะ 9 ด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม หมายถึง ความชัดเจนของวัตถุประสงค์เพื่อช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ เห็นอกเห็นใจกันให้ความสำคัญต่อกันและรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ เปิดเผยและตรงไปตรงมาบรรยากาศอบอุ่น สบายเป็นกันเอง สมาชิกต้องไม่ทำงานในลักษณะชิงดีชิงเด่นหรือเป็นปฏิปักษ์กันแต่ช่วยกันกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

3) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนคิดแผนดำเนินการขั้นตอน การตัดสินใจว่าอะไรควรทำและทำอย่างไร มีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา ทั้งยังรู้จักการเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจรวมถึงการตัดสินใจเพื่อการยอมรับ และเห็นพ้องต้องกันของทีม ซึ่งรวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน เพื่อให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

4) ด้านการสื่อสารแบบเปิด หมายถึง การทำงานที่สื่อสารโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสื่อสารแบบเปิดเผยเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ตลอดจนปัญหาในการดำเนินงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาเพื่อหาข้อยุติความคิดที่แตกต่าง ด้วยเหตุและผลและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

5) ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับนับถือ หมายถึง การทำงานที่แสดงออกซึ่งความเชื่อมั่น ชื่นชมชอบจนเกิดเป็นความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจเคารพและยอมรับในสิทธิอันพึงได้ ในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมทีม

6) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ หมายถึง การประชุมมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนางาน ที่มีความชัดเจนด้านบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทเพื่อให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น บทบาทในตำแหน่งต่าง ๆ ของครูในโรงเรียน บทบาทนี้อาจจะมีการหมุนเวียนกันได้ตามความเหมาะสม

7) ด้านภาวะผู้นำในทีมงาน หมายถึง หัวหน้าทีมงานมีส่วนในการมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีมงาน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและเสริมสร้างการผูกมัดตนเองให้สมาชิกในทีมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

8) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล มีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน มีความจริงใจ ความปรารถนาดีและมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ตลอดจนมีการสร้างสรรค์งาน ทั้งยังเป็นศิลปศาสตร์ในการจูงใจให้คนทำงานในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือและประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข

9) ด้านการประเมินตนเอง หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็ง แสวงหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จูงใจให้สมาชิกเอาชนะความเสี่ยง เพื่อปรับปรุงการทำงาน และประเมินตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของทีมงาน

1.8.3 ตำแหน่ง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานศึกษา จำแนกเป็น

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2) ครู หมายถึง ผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.8.4 ประสบการณ์ในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันของผู้บริหารและครู ซึ่งแบ่งตามอายุงานที่ต่ำกว่า 10 หรือตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.8.5 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษา ตามจำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 8) แบ่งขนาดสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1) สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนเกินกว่า 301 คนขึ้นไป

2) สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 121-300 คน

3) สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียน 1-120 คน

1.8.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์