บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการศึกษา ดังนั้นมนุษย์ทุกคนต้องรู้จักปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้ โดยเฉพาะด้านการศึกษา นับได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในประเทศชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี (รุ่ง แก้วแดง, 2543, หน้า 287)

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้จัดการศึกษาให้แก่เยาวชนมาตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบันสภาพการจัดการศึกษาไทย อ่อนแอทุกระดับ ขาดความสามารถในการเตรียมคนทั้งเพื่อนำสังคมและเพื่อตอบสนองความต้องการของทางสังคม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมาวิกฤติการณ์หลายด้านปรากฏผลกระทบออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำ มีคุณภาพชีวิตต่ำ ผลกระทบต่างๆ ที่ปรากฏออกมาอาจเกิดจากปัจจัยต้นเหตุที่หลากหลายประกอบกัน ความอ่อนแอความล้มเหลวของระบบการศึกษาเป็นหนึ่งในต้นเหตุของปัญหาดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 1) กระบวนการที่สำคัญของการพัฒนาตามแนวทางที่สังคมต้องการก็คือกระบวนการทางการศึกษาโดยมีสถานศึกษา องค์การ ประชากรต่างๆ ในชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมกันรับผิดชอบในการจัดกระบวนการทางการศึกษาตามที่ผู้เรียน รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ในกฎหมายและแผนแม่บทแห่งชาติหลายฉบับ ดังเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 49 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐบาลจะจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากคนเป็นผู้ขับเคลื่อนไปยังเป้าประสงค์ที่ต้องการจำเป็นต้องพัฒนาคนทุกมิติทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ความรู้และความสามารถ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 47) รวมทั้งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นการใช้นโยบายปฏิรูปการศึกษา ปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นองค์การหรือหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการตามนโยบายวัตถุประสงค์และมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยมที่ถูกต้องให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ มุ่งสร้างสรรค์องค์การและสังคมให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณธรรม โดยการปลูกฝังจิตสำนึกหรือสร้างสรรค์องค์การร่วมกัน (กริช สืบสนธิ์, 2540, หน้า 186)

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์การ

นับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับเปรียบเสมือนเป็นเครื่องจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผลักดันให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า และในแต่ละองค์การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้แตกต่างกันไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในกิจกรรมที่กระทำเพื่อนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วยเป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิคการบริหาร ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ที่มีอยู่ในองค์การนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ ต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารภายใต้การบริหารยุคใหม่ การสร้างทีมงานเป็นสิ่งความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมาร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้สมาชิกตามความรู้ ความสามารถทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องตระหนักว่าสมาชิกมีความรู้แตกต่างกัน การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้นทุกคนจะต้องตระหนักว่า พวกตนปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจกันของทุกคน จึงจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ (สงวน ช้างฉัตร, 2542, หน้า 249)

ภายใต้ภารกิจของการบริหารองค์การท่ามกลางแรงกดดันรอบด้าน ผู้บริหารองค์การในยุคปัจจุบันพยายามนำแนวคิดพัฒนาองค์การการบริหารยุคใหม่ เน้นการทำงานเป็นทีม เพราะทีมงานสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพ ทั้งในแง่การแข่งขันกับตัวเองให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะการปรับตัวนำเอาแนวความคิดมาปฏิบัติและปรับระบบการทำงานต่างๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 194) สิ่งสำคัญคือ องค์การจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิผลจะต้องมาจากส่วนหนึ่งของสมาชิกที่มีความจงรักภักดี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะอุทิศทั้งกายและจิตใจของตนเพื่องาน โดยไม่มีใครบังคับ เกิดขึ้นเองภายในจิตใจ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นผูกพันอยู่กับองค์การเพื่อทำงานและพยายามทำทุกสิ่งอย่างให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า การบริหารจึงถือได้ว่างานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้การบริหารงาน และการเพิ่มผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุมกิ่ง, 2542, หน้า 84) ดังจะเห็นได้จาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐานฐานที่ 10 ไว้ว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้กำหนดว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ และมีเกณฑ์การพิจารณาว่าผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในมาตรฐานที่ 9 ระบุว่า ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องให้ความสนใจร่วมมือและร่วมใจกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ

การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างอย่างมีประสิทธิผลได้นั้น ครูต้องเน้นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถดี มีจิตสำนึกที่ดี เพราะการที่ครูมีจิตสำนึกที่ดีจะทำให้ตระหนักในภาระหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติ นอกจากจิตสำนึกที่ดีแล้ว คุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรจะมีก็คือ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ ซีเลฟ (Celep, 2002, pp. 2-3) ซึ่งได้กล่าวว่าประสิทธิผลและคุณภาพสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อสถานศึกษาต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ต่ออาชีพและต่อเพื่อนร่วมงานของครู ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับสถานศึกษา ดังเช่น โบรอน (Bolon, 1993, pp. 56-70) กล่าวว่า การทำให้สมาชิกองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นกลไกสำคัญที่จำเป็นสำหรับชี้นำพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สถานศึกษาเป็นองค์การระดับหน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจในการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติทุกด้าน (ณรงค์ รอดพันธ์, 2542, หน้า 37-38) องค์การนั้นจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งนี้สมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทใจในการทำงาน การที่องค์การจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ และพร้อมที่จะพัฒนาไปพร้อมกับองค์การจะต้องพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี ผูกพันและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์การ ใคร่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การตราบเท่าที่องค์การยังสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้มาก (วิเชียร วิทยอุดม, 2549, หน้า 36) การแก้ปัญหาที่แท้จริงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้สมาชิกในองค์การมีการอุทิศพลังกาย พลังใจ อย่างเต็มที่ให้องค์การและถือเสมือนว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การอย่างแท้จริงหรือมีความจงรักภักดีผูกพันต่อองค์การนั้นเอง ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญยิ่ง ใช้เป็นเครื่องมือทำนายอัตราการลาออกหรือการโยกย้ายได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และยังเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง (สุภัทรสจี สายวงศ์ฟ้น, 2546, หน้า 2) การทำงานเป็นทีม (teamwork) เป็นการช่วยเหลือกันในการทำงานเพราะไม่มีงานใดเลยที่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนๆ เดียวได้ ความสำเร็จขององค์การจึงเกี่ยวข้องกับบุคลากร หากงานนั้นเป็นงานใหญ่จึงจำเป็นต้องพึ่งพาคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนหนึ่ง องค์การต้องสร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน ในรูปแบบของการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจะถูกนำมาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผล ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาองค์การที่สมาชิกมีส่วนร่วม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2546, หน้า 169) เช่นเดียวกับ ออสติน และบลาด์วิน (Austin & Baldwin, 1991, p. 35; อ้างถึงใน อัจฉรา สีบสงัด, 2540, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เป็นการนำแนวคิดของคนมากกว่า 1 คน มาร่วมแก้ปัญหาเกี่ยวกับ

การทำงานซึ่งก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์เป็นการเพิ่มผลกำไรที่ยิ่งใหญ่ บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการที่จะร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงาน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของการทำงานและเป็นแนวทางในการทำงานหนึ่งที่จะช่วยให้งานพัฒนาได้อย่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเต็มที่และประสบผลสำเร็จในสถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด (ชุติมา มาลัย, 2538, หน้า 2) การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นและสมาชิกจะต้องตระหนักว่า พวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจกันของทุกคน จึงทำให้งานประสบผลสำเร็จ (สงวน ช้างฉัตร, 2542, หน้า 249)

ในด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 168 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนในสำกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 158 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชน 10 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2553, หน้า 4-6) ดำเนินการโดยแบ่งเป็นเขตคุณภาพการศึกษาออกเป็น 17 เขต อาศัยแบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ ระยะทาง จำนวนสถานศึกษา เพื่อประสานงาน 3 เรื่อง คือ ประสานงานราชการ ประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประสานกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน และมีการกำหนดขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษาออกเป็นหลายกลุ่มงาน ซึ่งสถานศึกษาได้แบ่งงานของแต่ละกลุ่มงานหลักออกเป็นย่อยๆ อีกหลายงาน การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต่อสถานศึกษา โดยแต่ละกลุ่มย่อยมีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มงานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2549, หน้า 1-11)

บุคลากรที่สำคัญที่สุดในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือ ครู เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา โดยเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์การนั้นมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพขององค์การและเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ และยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือย้ายออกจากองค์การต่ำ จากข้อมูลการยื่นคำร้องขอย้ายของครูปีการศึกษา 2553-2554 มีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 10) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงาน การย้าย จากโรงเรียนจะต่ำ ลดการขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายแต่ที่สำคัญยิ่งก็คือการได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียนยังมีปัจจัยอื่นเกี่ยวข้องอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นความรักใคร่นับถือของบุคลากร ความจงรักภักดี ความเชื่อถือความศรัทธาและการให้ความร่วมมือสนับสนุนจากบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาอยู่ในองค์การก็หวังที่จะพบสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวย ให้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่

มีการทำงานร่วมกันเกิดความพอใจในการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536, หน้า 6) เมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก และอยู่กับองค์การต่อไป ไม่โยกย้ายไปไหน ทุกฝ่ายต้องมีการเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นไป การย้ายออก และการบรรจุใหม่บ่อยๆ นำไปสู่ปัญหาเรื่องการจัดการศึกษา ทำให้สูญเสียเวลาขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ทั้งงานวิชาการ งานบริหารบุคคล เกิดความชะงักงัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตั้งคำถามดังนี้

1.2.1 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกับการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานดังนี้

1.4.1 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทางบวกในระดับมาก

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย คือ การทำงานเป็นทีม สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านประกอบด้วย วู๊ดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75-116) ทิศนา แขมมณี (2545, หน้า 10) สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 158) และสุเมธ แสงนิ่มนวล (2544, หน้า 74-75) ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์มาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้เลือกมาศึกษาในองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายเดียวกัน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 6) การยอมรับนับถือ สำหรับ ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาจากตามแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990, pp. 1-18) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

1.5.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 175 คน ครู จำนวน 1,400 คน รวมประชากร 1,575 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน ครู จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 425 คน

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

(1) การมีเป้าหมายเดียวกัน

(2) การมีปฏิสัมพันธ์

(3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย

(4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

(6) การยอมรับนับถือ

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

(1) ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ

(2) ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม

(3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

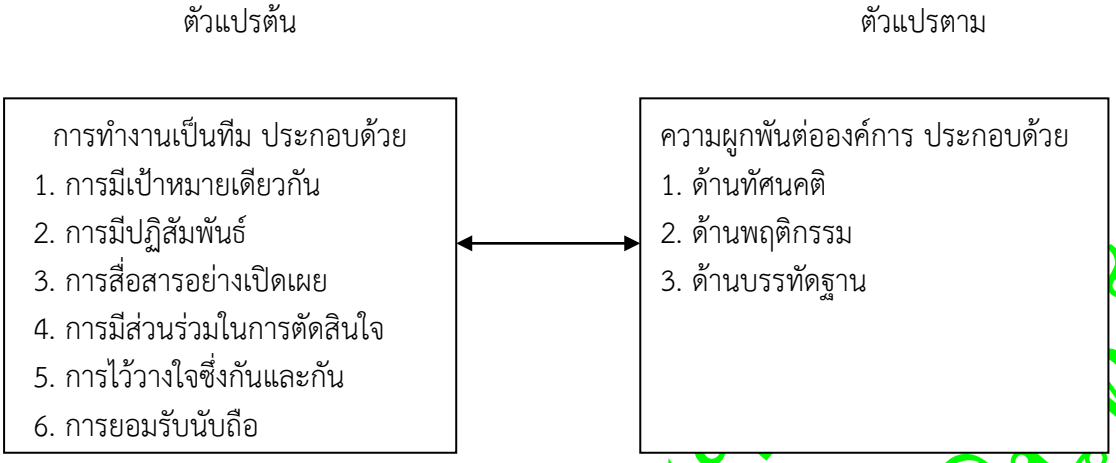
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1.6.1 การทำงานเป็นทีม บูรณาการจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านประกอบด้วย วู๊ดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75-116) ทิศนา แขมมณี (2545, หน้า 10) สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 158) และสุเมธ แสงนิ่มนวล (2544, หน้า 74-75) ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์มาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยได้เลือกมาศึกษาในองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายเดียวกัน 2) การมีปฏิสัมพันธ์ 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาจากแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990, pp. 1-18) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ สำนักวิทยบริการฯ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษากับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปีการศึกษา 2554 เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส เท่านั้น

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.8.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีปฏิสัมพันธ์กัน ดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย และช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แบกภาระร่วมกันร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ และพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.2 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แบกรับภาระร่วมกัน สามัคคีกันและร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1) การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง แผนหรือทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2) การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสารและเป็นการสื่อสารที่มีลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถามได้ สามารถตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย หรือครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และทำงานร่วมกันในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นสุดท้ายให้มากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข

5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวบรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6) การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

1.8.3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา โดยแสดงออกในรูปพฤติกรรม เช่น ความพยายามที่จะทำงานกับองค์การให้ยาวนาน ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานศึกษา มีความสุขกับการทำงานและความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2) ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการคงอยู่กับสถานศึกษา และความพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพของตนเองไว้ ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อุทิศกำลังกายเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับสถานศึกษาเพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสม และเป็นหน้าที่ที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่และทุ่มเทให้กับสถานศึกษาโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน

1.8.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รักษาการในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2554

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.8.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในปีการศึกษา 2554

1.8.6 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

1.8.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ อำเภอพนมสารคาม อำเภอสนามชัยเขต อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอแปลงยาว อำเภอบางคล้า อำเภอราชสาส์น และอำเภอคลองเขื่อน

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ข้าราชการครูและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการปรับปรุง พัฒนา การดำเนินการบริหารจัดการ เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์