

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทย ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ต้องอาศัยกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทุกสถาบัน และทุกองค์การที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ซึ่งการบริหารโดยใช้องค์คณะบุคคล รู้จักการทำงานเป็นทีม ตลอดทั้งนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหารซึ่งเน้นผลประโยชน์กับนักเรียนและชุมชนเป็นหลัก (ธีระ รุญเจริญ, 2554 : 7) องค์การถือเป็นหน่วยย่อยทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าบุคคลมีความสัมพันธ์กับองค์การตลอดชั่วชีวิต ด้วยเหตุที่องค์การหมายถึงการรวมตัวกันของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้ (Griffin, 2005 : 216-237) การดำเนินงานขององค์การทุกประเภทต้องอาศัยการทำงานของกลุ่มบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการจัดแบ่งโครงสร้างการทำงานและอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ โดยผ่านกลไกทางการบริหารจัดการ เพื่อเป็นสิ่งช่วยประสานการทำงาน (ธีรยุส วัฒนาศุภโชค, 2548 : 54-69) สังคมโลกในปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร (Information Era) โดยมีกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีบทบาทและอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลง จนทำให้เกิดปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารขึ้นหลายรูปแบบ ความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานทำให้เกิดองค์การที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายมากขึ้น เกิดองค์การข้ามชาติ การดำเนินงานข้ามเขตแดน การลดต้นทุนการผลิตด้วยการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การลดขนาดองค์การให้เล็กลง (Downsizing) ตลอดจนมีการนำระบบหรือเทคนิควิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา (เอกวิทย์ มณีธรร, 2547 : 49-62) ดังนั้นจึงนับเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนที่จะต้องร่วมแสวงหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขึ้นในองค์การให้ได้ (Warrant & Bush, 1999 : 16-20) ภายใต้ภารกิจของการบริหารองค์การท่ามกลางแรงกดดันรอบด้าน ผู้บริหารองค์การในยุคปัจจุบันพยายามนำแนวคิดในการพัฒนาองค์การ (Organization development) มาใช้เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผน มีการปรับรื้อระบบ (Re-engineering) ทั้งในเชิงโครงสร้างและองค์ความคิด มีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นการประสานความร่วมมือ ตลอดจนจัดองค์การให้มีโครงสร้างที่เน้นการทำงานแบบทีม เพราะการบริหารแบบใช้ทีมนี้สามารถนำบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากหลาย ส่วนในองค์การมาร่วมทำงานด้วยกันทำให้องค์การสามารถต่อสู้กับการแข่งขันและสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารโดยใช้ทีมเป็นรูปแบบการบริหารองค์การ ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีสมรรถนะที่รูปแบบหนึ่ง (เรวัต แสงสุริยงค์, 2547 : 63-92) การจัดองค์การโดยใช้ทีมได้รับความนิยมอย่างสูงในการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ ใน

ประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรปตั้งแต่ทศวรรษ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน องค์กรในยุคเดิมดำเนินงานโดยยึดถือการทำงานในลักษณะส่วนบุคคล การแบ่งงานกันทำตามหน้าที่รับผิดชอบและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่แนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพผลผลิตและบริการ จึงนับเป็นแนวทางใหม่ที่ช่วยให้ องค์กรเกิดความก้าวหน้า (Levi. 2001 : 169) มโนทัศน์ของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นในการที่จะผสมผสานความรู้ทักษะและความสามารถของสมาชิก คุณค่าของความร่วมมือและพลังร่วมที่นำไปสู่การเสริมสร้างและยกระดับขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Pierce, Gardner & Dunham. 2001 : 197) ในปัจจุบันได้นำกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่อยู่ในมิติของการสร้างทีมงาน มาใช้ในการบริหารองค์กร ISO (International Organization for Standardization), QC (Quality Control), TQM (Total Quality Management), TPM (Total Productive Maintenance), PSO (Public Sector Standard Management System and Outcomes) ตลอดจน KPI (Key Performance Indicators) เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (เอกวิทย์ มณีธรร. 2547 : 49-62) ซึ่งกระบวนการในการดำเนินการดังกล่าวล้วนใช้แนวคิดของการทำกิจกรรมกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐาน อันเป็นการปรับวัฒนธรรมในการทำงานโดยเน้นการบริหารตนเอง (Self-managing) เป็นการระดมกลุ่มผู้ทำงานที่ชัดเจนอาศัยความรู้ความชำนาญและการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้เกิดพลังร่วมนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพ โดยให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานน้อยที่สุด (กัญญา โพธิ์วัฒน์. 2548 : 38-47)

การทำงานเป็นทีมนี้มักมีคุณค่าต่อองค์กรในหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เกิดจากการประสานความสัมพันธ์ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนการรับรู้ในความเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ พัฒนาและยกระดับผลงานขององค์กร การสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบสนองผู้รับบริการ การคิดค้นนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างเครือข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารในองค์กร ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร อย่างไรก็ตามอาจต้องคำนึงอยู่บ้างว่าการทำงานเป็นทีมนี้ผู้บริหารต้องใช้ทักษะในการบริหารจัดการอย่างสูงในการประสานความแตกต่างหรือหากทีมมีขนาดใหญ่อาจเกิดพฤติกรรมการออกแรงทางสังคม (Social Loafing) หรือสภาวะหลีกเลี่ยงไม่ร่วมมือการทำงานอันเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความล้มเหลวของทีมและองค์กรได้เช่นกัน (ภิญญา มนุศิลา. 2551 : 4) การทำงานเป็นทีมได้แพร่หลายในโรงเรียนและวิทยาลัยในหลาย ๆ ประเทศ ทีมเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนและยึดเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของโรงเรียนและวิทยาลัย เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้ทำบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นเป็นการตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิก พยายามเพิ่มระดับของความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในทีมให้มากขึ้น สมาชิกทีมแต่ละคนดำเนินการด้านความรู้ ความสามารถ และความพยายามร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนหรือสถานศึกษาประกอบด้วยทีมงานหลาย ๆ ทีมโยงใยสัมพันธ์กันทีมอย่างที่สุดของโรงเรียน จะประกอบด้วยบุคลากรทุกคนโดยมีหัวหน้าสถานศึกษา

เป็นหัวหน้าทีมและยังมีทีมงานย่อย ๆ อีกหลายทีม เช่น ทีมงานวิชาการ ทีมงานธุรการ ทีมงานปกครอง ทีมงานสัมพันธ์ชุมชน ทีมงานสายชั้น ฯลฯ ทีมงานย่อย ๆ ดังกล่าว อาจจะมีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือครูคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมย่อย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดพลังร่วมของกลุ่มอันจะนำไปสู่หรือทีมงานย่อย เพราะการสร้างทีมงานให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไม่ว่าจะในส่วนของทีมงานใหญ่ เริ่มต้นด้วยการศึกษาจากปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ความสับสนซับซ้อนในการทำงานร่วมกัน ขาดคนดูแลรับผิดชอบงานโดยตรง การประชุมหาข้อสรุปไม่ได้ ฯลฯ จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและองค์กรจะต้องค้นหาสาเหตุของปัญหาให้ได้โดยการคัดเลือกคณะบุคคลเข้ามาแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (มารศรี สุธานี. 2545 : 2)

สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา จะต้องเป็นสถานศึกษาที่มีความเป็นลักษณะกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ คือ 1) บุคลากรพูดคุยกันเรื่องการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นรูปธรรม 2) บุคลากรในสถานศึกษาสังเกตการทำงานซึ่งกันและกันแล้วนำสิ่งที่ได้มาพิจารณาทบทวนและพูดคุยกันเพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น 3) บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาหลักสูตรโดยการออกแบบทำวิจัยศึกษา และวัดผลประเมินผลหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา 4) บุคลากรในสถานศึกษาแนะนำการสอนและพัฒนาซึ่งกันและกันในเทคนิคการทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แต่ละคนถนัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะทำให้ทุกคนเกิดการมีส่วนร่วม คือ ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม เป็นการดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลในทีมมาใช้ให้เกิดประโยชน์และบุคคลในทีมยังได้เรียนรู้การทำงานที่ดีจากเพื่อน ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การทำงานที่คลุมเครือจะชัดเจนขึ้นทุกคนเห็นเป้าหมายและจุดหมายได้ตรงกัน ซึ่งจะช่วยกันสร้างภาพงานหรือหนทางที่หลากหลายในการไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและที่สำคัญที่สุดบุคลากร มีความรักความเข้าใจ และเอื้ออาทรต่อกัน (ประยุทธ์ ประทุมทิพย์. 2544 : 6) ทั้งนี้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ดำเนินงานภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แม้ว่าโดยภาพรวมลักษณะองค์การทางการศึกษาและหลักการทางการบริหารการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติดังกล่าวจะยึดถือหลักการบริหารแบบดั้งเดิมอยู่ แต่ก็มีหลายส่วนที่ชี้ให้เห็นว่าได้มีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่มีการอธิบายไว้ในเชิงทฤษฎี คือทฤษฎีที่คณะดั้งเดิมสู่ทฤษฎีในทัศนะสมัยใหม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าได้มีการนำเอาทฤษฎีที่คณะสมัยใหม่มาใช้เพื่อเป็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์การทางการศึกษาและการบริหารการศึกษาไทย เช่น หลักการกระจายอำนาจ รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (กัญญา โพธิ์วัฒน์. 2548 : 3-4) ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการร่วมมือกันเป็นทีมของทุกฝ่ายในองค์การเหล่านั้น คุณค่าของการใช้ทีมในการบริหารองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพบว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งในเชิงผลผลิตและบริการหรือประโยชน์ในด้านเจตคติอันได้แก่ ความพึง

พอใจในการทำงานของสมาชิก รวมทั้งประโยชน์ในด้านพฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกอันจะส่งผลให้เกิดการดำรงอยู่ของทีมต่อไป (ภิญโญ มนุศิลา, 2551 : 5) ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นบุคลากรในองค์การถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพ การทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าหากมีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จะส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจะสามารถช่วยแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นโดยพิจารณาบนพื้นฐานของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขความขัดแย้งและการตัดสินใจโดยฉันทามติ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

คำศัพท์สำคัญ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ / การทำงานเป็นทีม

คำถามการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเมื่อนำมาทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 466,124 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2557 ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 : 1088) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรแฝง (Latent variables) ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed variables) มีรายละเอียดดังนี้ คือ

2.1 องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสาร (2) องค์ประกอบย่อยด้านความเอื้อเฟื้อ (3) องค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจ และ (4) องค์ประกอบย่อยด้านความไว้วางใจ

2.2 องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Purpose) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านความท้าทาย (2) องค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับของสมาชิก และ (3) องค์ประกอบย่อยด้านความเป็นไปได้

2.3 องค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี (2) องค์ประกอบย่อยด้านการมีทักษะการบริหาร และ (3) องค์ประกอบย่อยด้านความสามารถทางสติปัญญา

2.4 องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านการตัดสินใจ (2) องค์ประกอบย่อยด้านการดำเนินงาน (3) องค์ประกอบย่อยด้านการรับผลประโยชน์ และ (4) องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผล

2.5 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบย่อยด้านความมีวินัยในตนเอง (2) องค์ประกอบย่อยด้านความขยันหมั่นเพียร และ (3) องค์ประกอบย่อยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยไว้ 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2556 ถึง เดือนธันวาคม 2556

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างเดือนมกราคม 2557 ถึง เดือนพฤษภาคม 2557

ระยะที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระหว่างเดือนมิถุนายน 2557 ถึง เดือนตุลาคม 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหาร งาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาได้

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) 2) การแสดงออกถึงการมีเป้าหมายเดียวกัน (Purpose) 3) การแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ (Leadership) 4) การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม (Participation) และ 5) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility) ซึ่งกำหนดนิยามศัพท์ไว้ ดังนี้

2.1 การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีการสื่อสาร มีความเอื้อเฟื้อ มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ

2.1.1 การสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสร้างวัฒนธรรมอันดีงามในสถานศึกษา โดยอาศัยช่องทางติดต่อสื่อสารและเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม

2.1.2 ความเอื้อเฟื้อ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการดูแลช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้มีความสุข ปราศจากความวิตกกังวลพ้นจากความยากลำบาก และให้อภัยในความผิดพลาด โดยการเสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาของตน

2.1.3 แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันทำงาน ความตั้งใจในการทำงานร่วมกัน ความเต็มใจ และยินดีในการทำงานร่วมกัน

2.1.4 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความเลื่อมใสศรัทธาต่อความรู้ความสามารถ ความเป็นอันหนึ่ง
 อันเดียวกัน ความน่าเชื่อถือ ความคงเส้นคงวา และความยุติธรรมของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการที่จะ
 ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน (Purpose) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง
 การทำงานที่มีความท้าทาย มีการยอมรับของสมาชิก และมีความเป็นไปได้

2.2.1 ความท้าทาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงาน หรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้
 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะ
 หลายอย่างในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้
 ความสามารถซึ่งกันและกัน

2.2.2 การยอมรับของสมาชิก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถาน
 ศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
 ที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้หรือได้รับการแนะนำ บอกข้อดีข้อเสีย และยอมรับสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน โดย
 สมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

2.2.3 ความเป็นไปได้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะของงานในด้าน
 ต่าง ๆ เพื่อสรุปว่างานนั้นมีคุณลักษณะเหมาะสมเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบควบคุม
 ขั้นตอนการปฏิบัติ การสนองตอบต่อเป้าหมาย และเกิดความคุ้มค่าต่อการดำเนินงาน

2.3 การมีภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่
 มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะการบริหาร และมีความสามารถทางสติปัญญา

2.3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูใน
 สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกอย่างมีแบบแผนและมั่นคงทั้งพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก
 ความสนใจ สติปัญญา และสรีระ ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่าง
 ถูกต้องและเหมาะสม

2.3.2 การมีทักษะการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความคล่องตัวในการใช้ความรู้วิธีการ เทคนิคและ
 เครื่องมือ

2.3.3 ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการใช้ความสามารถในการสังเกต การเข้าใจอย่างแจ่มชัด
 การคิดหาเหตุผลเชิงตรรกศาสตร์ และการคิดแบบนามธรรม เพื่อปรับตัวและแก้ปัญหาให้เข้ากับ
 สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงาน
 ที่มีการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลร่วมกัน

2.4.1 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการใช้เหตุผลและความสามารถในการกำหนดปัญหา รวบรวมข้อมูล
 กำหนดทางเลือก ประเมินทางเลือก และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดี และต้องเป็นไปตามกระบวนการ
 อย่างรอบคอบ

2.4.2 การดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกัน โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการ
 มีการให้ข้อมูลข่าวสารเท่าที่จำเป็น และขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น

2.4.3 การรับผลประโยชน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูใน
 สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการทำงานแบบมีจุดหมายและยึดผลประโยชน์ร่วมกัน โดย
 การจัดแบ่ง กระจาย และรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

2.4.4 การประเมินผล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์และน่าเชื่อถือ
 โดยร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล และ
 จัดทำรายงานข้อมูล

2.5 ความรับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง
 การทำงานที่มีวินัยในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความขยันหมั่นเพียร

2.5.1 การมีวินัยในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ตน
 คาดหวังไว้ได้อย่างมีเหตุผล ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม
 แสดงมารยาทได้อย่างเหมาะสม และบอกข้อดีข้อเสียในการทำงาน รวมทั้งไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่
 ตนเองและผู้อื่น

2.5.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูใน
 สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพและความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ
 กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีความอิสระ ไม่ลังเลใจ ไม่หวั่นไหว มีจิตใจที่มั่นคง กล้า
 แสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม และยอมรับความผิดพลาดอันเกิดจากการกระทำ
 ของตนเอง

2.5.3 ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูใน
 สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความพยายามและความตั้งใจที่จะทำงานตามที่ได้รับ
 มอบหมายด้วยความขยันขันแข็ง เอาการเอางาน เพียรพยายาม อดทนบากบั่นไม่ท้อถอย และ
 กระตือรือร้นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

3. ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนใน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2557

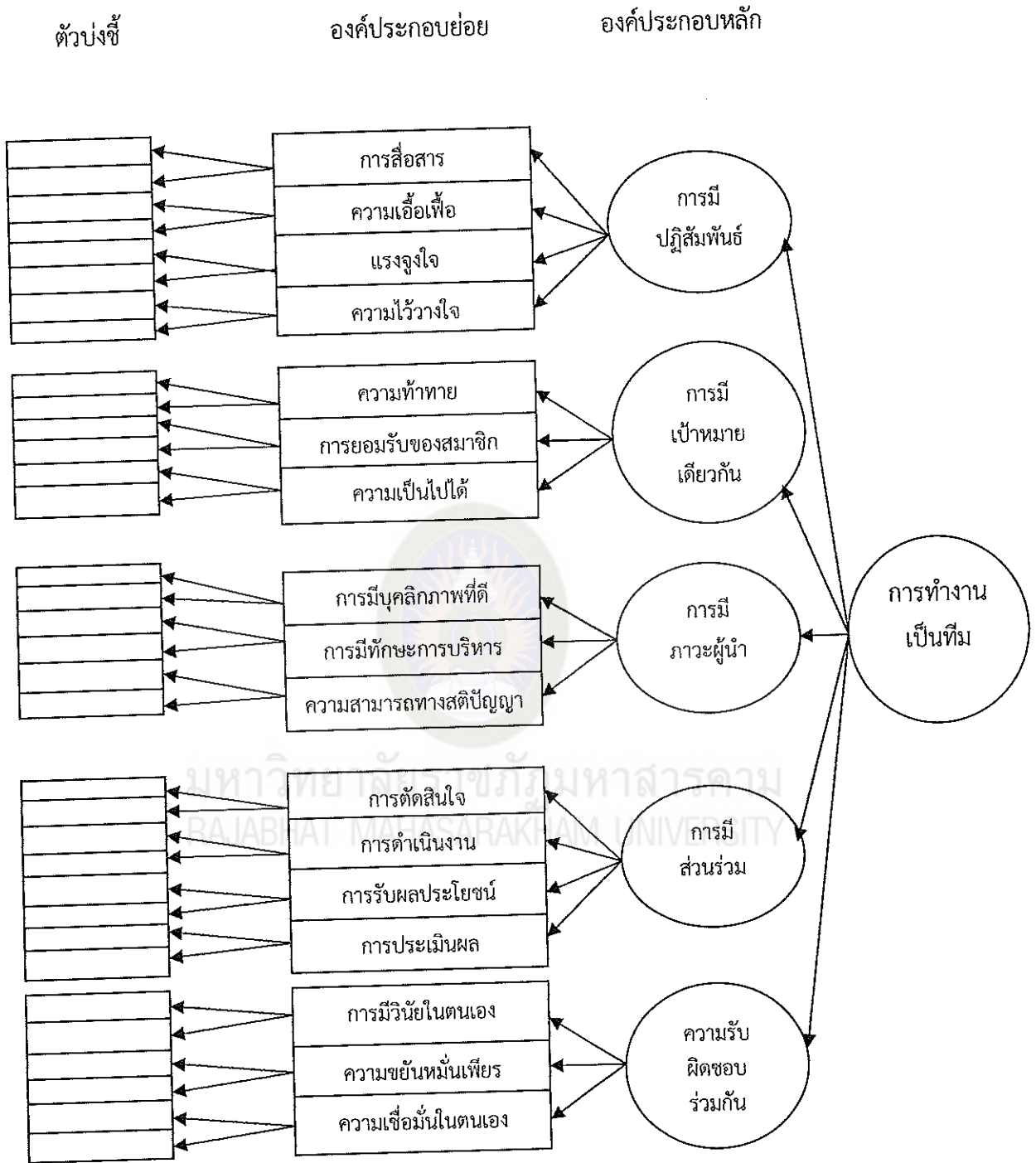
4. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ โดย
 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า 1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
 มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความน่าจะเป็นหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 2) ค่า Factor

loading ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.30 3) ค่า CFI (Comparative Fit Index) ระดับการยอมรับตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป 4) TLI (Tucker-Lewis Index) ระดับการยอมรับตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป 5) ค่า RMSEA (Root mean square error of approximation) มีค่าต่ำกว่า 0.05

5. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรง หรือจากประสบการณ์จริง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยต้องเป็นข้อมูลที่เห็นได้ชัดและเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นแล้ว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้ ควรประกอบด้วยขั้นตอนอย่างน้อย 2 ขั้นตอน คือ การสร้างตัวบ่งชี้ และการพัฒนาตัวบ่งชี้ ดังนั้นผลจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังที่เสนอไว้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยสรุปเป็นโมเดลสมมติฐานเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) 2) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (Purpose) 3) ด้านการมีภาวะผู้นำ (Leadership) 4) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) และ 5) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility) โดยสามารถสร้างโมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับปัญหา และพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

