

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนต้องเตรียมพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารในยุคใหม่ คือการ แสวงหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกิดความ เจริญก้าวหน้า โดยมีพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้้องค์การดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สมใจ ลักษณะ (2549, หน้า 63) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรม หรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2550, หน้า 166) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ พนักงานในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ จะทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของ้องค์การ และความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย

ผู้นำองค์กรต่างมุ่งพัฒนาองค์การให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หลักที่ สำคัญประการหนึ่งของกระบวนการพัฒนาองค์การ คือ การมุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีกว่ามาใช้ใน การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งดึงเอาความรู้ ทักษะ และ ความสามารถของบุคคลในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถึงแม้จะจุดเน้นนี้จะมุ่งปรับปรุง การปฏิบัติงาน แต่จุดเน้นที่สำคัญคือ การมุ่งพัฒนาที่ตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและ เป้าหมายของ้องค์การไปพร้อม ๆ กัน ในการพัฒนาองค์การจึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมเผชิญกับ ปัญหาต่าง ๆ อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ้องค์การ และสนับสนุนให้บุคลากรใช้ ศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรใน้องค์การจึงเป็น ลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงานใน ้องค์การอย่างมีแบบแผนนั่นเอง และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแนว ปฏิบัติที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า

เป็นการพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัวช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพ เห็นพ้องต้องกันในการกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญจึงส่งผลให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจ มีความผูกพันกัน เป็นการช่วยเพิ่มพูนการยอมรับนับถือต่อกันช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น (สุนันทา เลาहनันท์, 2544, หน้า 28)

การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็น ควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานบางอย่างเราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิด ทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง, และจิรัช ใจเปี่ยม, 2552, หน้า 57) ทีมงานได้ผ่านการเตรียมตัว การฝึกฝนโดยมีการทำงานร่วมกันจนเกิดความชำนาญในการทำงานและมีการประสานงานที่ดี สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสามัคคี มีการร่วมมือกันมากกว่าการที่สมาชิกแต่ละคนจะแยกกันทำในบทบาทของตนเอง พยายามที่จะแสดงความโดดเด่นของตนเพียงคนเดียวโดยไม่สนใจสมาชิกอื่นในทีม จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และคนอื่นๆ, 2546, หน้า 22) ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ ประกอบด้วย 1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด 2) การสื่อสารแบบเปิด (open communication) ทำให้สมาชิกของทีมได้รับรู้ปัญหาการทำงาน นโยบายการปฏิบัติงานตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างทั่วถึง 3) การให้โอกาสพนักงานทุกคนได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน 4) การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน 5) การให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันและเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 6) การประชุมปรึกษาหารือ ทั้งการประชุมอย่างเป็นทางการ (formal meeting) และการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ (informal meeting) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน (เล็ก สมบัติ, 2549, หน้า 11-12)

จิรวจัน วงศาโรจน์ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทีมงานเพื่อการ

กำหนดนโยบายและแผนงานด้านสังคม กรณีศึกษาสำนักงานและกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีม และปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและแนวทางพัฒนาทีมงานของบุคลากรผลการศึกษาที่น่าสนใจ พบว่า อุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านผู้บริหาร คือ ไม่มีภาวะผู้นำ ในด้านผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และความสามารถของสมาชิก ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับแนวทางในการพัฒนาทีมงาน พบว่า ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และสมาชิก รวมทั้งขอบเขตของงานควรเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยการสื่อสารแบบเปิดหรือสื่อสารสองทางและควรมีการประสานงานกันเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยในเรื่องการพัฒนาทีมงานในองค์การกรณีศึกษา งานจัดฝึกอบรมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า อุปสรรคที่เป็นปัจจัยขัดขวางต่อการทำงานเป็นทีมซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การสร้างความเข้าใจในเรื่องสำคัญ ความจำเป็นในการทำงานเป็นทีม และการปรับบทบาทหัวหน้างานให้เป็นหัวหน้าทีมที่ดี รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมด้วย การพัฒนาทีมงานจึงเป็นวิธีหนึ่งที่ได้นำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารของผู้บริหาร หน้าที่ในการบริหารและการจัดการภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ (สุพัฒน์ สังข์สายศิริกุล, 2540, บทคัดย่อ) ถึงแม้รูปแบบการทำงานเป็นทีมจะได้รับความนิยมนำไปประยุกต์ในหลายองค์การ โดยต้องมุ่งหวังที่จะพัฒนาศักยภาพขององค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิก แต่ในทางปฏิบัติหลายองค์การกลับประสบความล้มเหลว และไม่สามารถจะสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ โดย ปัญหาที่เกิดในการทำงานเป็นทีมอาจจะไม่เหมือนกันทุกองค์การ แต่อย่างไรก็ดีอาจจะสรุปอุปสรรคใน การทำงานเป็นทีม 9 ประการ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ การมีส่วนร่วมอย่างไม่เท่าเทียมกัน การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในทีม ความล้มเหลวในการประเมิน อำนาจของผู้นำ การขาดแคลนทางเลือก การปิดบัง การขาดการวินิจฉัยทีมงาน และการขาดการกระจายข่าวสารระดับล่าง (ณัฐพันธ์ เขจรันันท์, และคนอื่น ๆ, 2546, หน้า 45-46) สำหรับสภาพความเป็นจริงของการทำงานเป็นทีมในบริบทของประเทศไทย ยังพบปัญหาของการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน จากการรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีปัญหาในการขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม ทำให้ผลการปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง (วัฒนา พวงสวัสดิ์, 2541, บทคัดย่อ)

จากระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547 โดยได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 34 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแบ่งส่วนราชการภายใน

สถานศึกษาเป็น 4 กลุ่มงาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานการเงินและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2, 2547, หน้า 42-44)

ด้วยภาระงานที่มากของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในการทำงานแต่ละงานที่รับผิดชอบ บุคลากรจะต้องมีการวางแผนงานที่ตนรับผิดชอบ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรแสดงบทบาทในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยังทำหน้าที่ในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ซึ่งสถานศึกษาได้แบ่งงานของแต่ละกลุ่มงานหลักออกเป็นงานย่อยๆ อีกหลายงาน การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นมากสำหรับสถานศึกษา หากบุคลากรแบ่งแยกการทำงานโดยอิสระไม่มีการประสานสัมพันธ์กัน ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาล่าช้า ไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย และสามารถส่งผลไปถึงบรรยากาศของสถานศึกษาโดยรวมอีกด้วย ซึ่งปัญหาที่พบคือ กระบวนการบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดการติดตามผลของการดำเนินงานและไม่นำผลของการประเมินมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาขององค์กร ไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนให้ปฏิบัติอีกด้วย ซึ่งมีผลทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาองค์กรโดยตรงอีกด้วย

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ว่ามีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้อาจช่วยเป็นแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู นำไปประกอบการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข วางแผนสู่การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพ

มากที่สุด รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาพร้อมทั้งสร้างโอกาสและความพร้อมให้กับผู้รับบริการในสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 2,754 คน ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 (2556) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 174 คน และครู 1,323 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 (2556) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 153 คน และครู 1,104 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำนวน 349 คน คำนวณโดยสูตรของยามาเน่ (Yamane) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 130 คน และครู 219 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2.1.5 เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด

- 1) สระบุรี เขต 1
- 2) สระบุรี เขต 2

2.1.6 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ประกอบแนวทางการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) มนุษยสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำ 4) การสื่อสาร 5) บทบาทที่สมดุล และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่มที่มีทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานของทีมมีความสมบูรณ์ขึ้น โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน โดยมีข้อตกลง วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงาน และมีแนวทางในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยวัดจากความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ หมายถึง จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การ ที่ต้องการให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะต้องระบุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์การ และสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกต่อกันในสังคม มีการโต้ตอบและมีการตอบสนองต่อกันและกัน ซึ่งอาจเป็นทั้งความสัมพันธ์ในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ เช่น ความร่วมมือ การแข่งขัน การต่อต้าน การต่อสู้ เป็นต้น เป็นการรู้จักตนเอง รู้จัก

คนอื่นได้อย่างเหมาะสม ครองตน ครองงาน ครองใจคนอื่นเพื่อความสำเร็จของงานที่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในรูปของกระบวนการของการ มีอิทธิพลเหนือกลุ่ม ความสามารถในการกระตุ้นและทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่ง ในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน ใช้ ความสามารถในการช่วยแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. การสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิด การกระทำเพื่อให้เกิดความเข้าใจจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง และผู้รับสามารถตอบสนองใน สารนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. บทบาทที่สมดุล หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกให้เข้าใจ ในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน โดยในการมอบหมายงานให้กับสมาชิกแต่ละคนต้องคำนึงถึง ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ

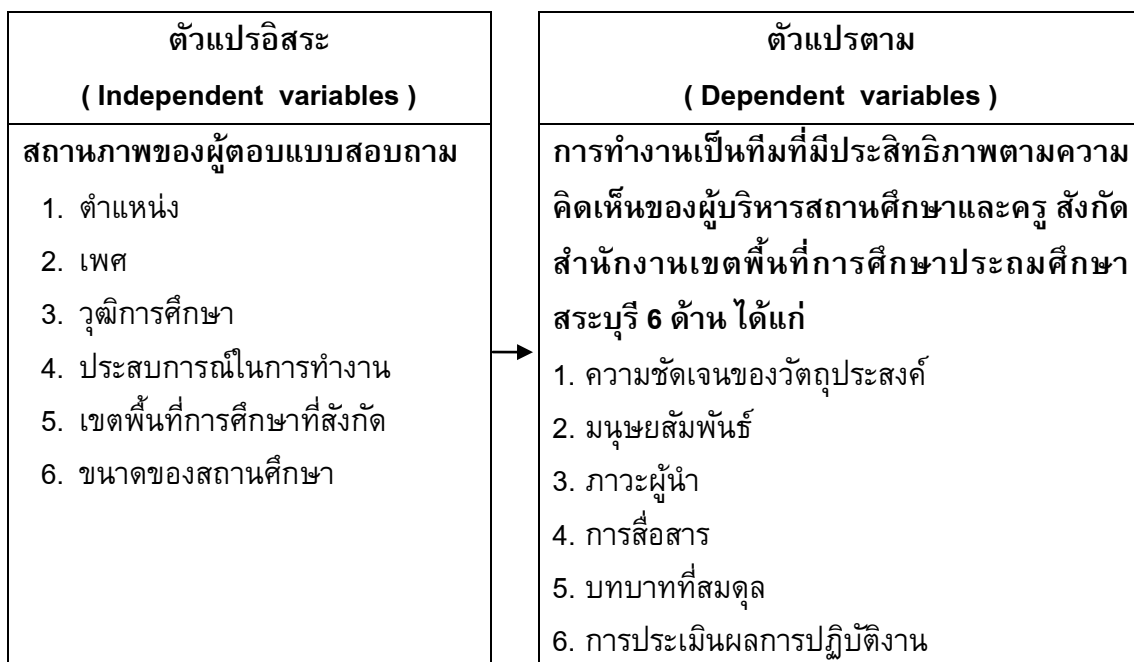
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับใดและมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็น ทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทาง ปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ จัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการทำงานเป็น ทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989) อ้างถึงใน วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 20-29) ตามขอบข่ายงาน 6 ด้าน ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด และขนาดของสถานศึกษา