

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของโลก ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สังคมไทยรวมไปถึงองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนซึ่งเป็นองค์กรในระบบเปิดที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างก็เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน เป็นมูลเหตุให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งในเชิงรับและเชิงรุก มีการปรับบทบาท ภารกิจ กลยุทธ์ในการบริหารขององค์กรและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อดำรงอยู่และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรงและต่อเนื่อง (รุจา รอดเข็ม. 2547: 1)

องค์กรในยุคปัจจุบันนี้ได้มีการนำกลยุทธ์ และมีการพัฒนานวัตกรรมที่อยู่ในมิติของการสร้างทีมงานมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การใช้ระบบควบคุมคุณภาพ และการตรวจสอบมาตรฐานการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมทางการบริหารหลากหลายรูปแบบ เช่น หลักการ International Organization for Standardization (ISO.), Quality Control (Q.C.), Total Quality Management (T.Q.M.), Total Productive Maintenance (T.P.M.), Public Sector Standard Management System and Outcomes (P.S.O.), Balanced Score Card (B.S.C.) ตลอดจน Key Performance Indicators (K.P.I.) มาใช้เป็นตัวชี้วัดผลในการปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะใช้กระบวนการทำงานของทีมเป็นพื้นฐาน การบริหารองค์กรในยุคนี้จึงไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนขององค์กรที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานโดยจะมุ่งเน้นการบริหารตนเอง (Self-managing) มีการระบุมหาชิกผู้ทำงานที่ชัดเจนจะได้อาศัยความรู้จักชะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อที่จะทำให้สมาชิกของทีมงานเกิดพลังร่วม (Synergy) ที่จะผลักดันไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงด้านคุณภาพของผลผลิต และการบริการที่มีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล (กัญญา โพธิ์วัฒน์. 2548: 12)

การพัฒนาองค์กรมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้น เป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเพราะว่าการที่องค์กรจะทำงานสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะว่า องค์กรคือกลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อว่ามีคนเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ด้วยเหตุผลที่ว่า

คนเดียวขาดกำลัง ความสามารถ สติปัญญา เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้สำเร็จ ล่วงไป ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผล จำเป็นต้อง พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถค้นหาและปรับจุดอ่อนให้กลับมาเป็นจุดแข็ง โดยมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่แน่นอนที่พึงปรารถนา และกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องดำเนินการด้วยความร่วมแรงร่วมใจ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วมากกว่าการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในโลกยุคโลกาภิวัตน์

ทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สิ่งที่ทำทนายผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ คือ ความสำเร็จในการแสวงหากลยุทธ์ที่กระตุ้นให้องค์กรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้มีการระดมทรัพยากรทั้งหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และหันมาร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเครื่องมือสอดแทรกสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่มีผู้นำไปใช้มากที่สุด การทำงานเป็นทีมมักจะพบเห็นกันอยู่ทั่วไปที่เริ่มตั้งแต่ในหน่วยงานของเอกชน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในการสร้างและการพัฒนาทีมงาน จึงจำเป็นที่สมาชิกในทีมจะต้องเรียนรู้ถึงการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งนักบริหารสามารถสร้างความพร้อมของการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานมากเท่าใด จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการนำเอาทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันมาเสริมซึ่งกันและกัน ในประเด็นเดียวกัน เรวัต แสงสุริยงค์ (2547: 22) ซึ่งได้ให้ความเห็นไว้ว่าการบริหารงานโดยใช้แนวคิดแบบทีมเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่ให้การยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ามีสมรรถนะที่ดี เป็นรูปแบบหนึ่งของผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันนิยมนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กร เพื่อให้ระบบการทำงาน มีความชัดเจน มีระเบียบแบบแผน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพของ ทีมเกิดจากลักษณะของการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะที่หนึ่ง คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ได้แก่ การบรรลุตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ อันเป็นผลมาจากการร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีม ลักษณะที่สอง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของสมาชิกที่มีต่อทีม และลักษณะที่สาม ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในการสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม อาทิ เช่น เยียทส์ และไฮเทิน (Yeatts; & Hyten. 1998: 49) ได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบและกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร 2) ปัจจัย

ด้านการออกแบบทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม สำหรับ ชวาร์ซ และคณะ (Schwarz; et al. 2005: 16) ได้ศึกษารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ และกำหนดปัจจัยในรูปแบบประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบริบทของทีม 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม โดยได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 414) ได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีที่ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร 2) ปัจจัยด้านธรรมชาติของภาระงาน 3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสมาชิก 5) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ถึงแม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเชิงทฤษฎีของนักการศึกษาแต่ละท่าน อาจจะประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมจะมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในรายละเอียด แต่ก็จะมีความสอดคล้องต้องกันในลักษณะของภาพรวม

จากสาเหตุของความสำคัญ ประกอบกับผลการศึกษาค้นคว้าจาก ตำรา เอกสาร ตลอดจนแหล่งความรู้ต่างๆ พบว่า มีนักการศึกษาที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของทีมที่เกี่ยวข้องกับทีมในทางการศึกษาในประเทศไทยมีค่อนข้างน้อย อาทิ เช่น งานวิจัยของ กัญญา โพธิ์วัฒน์ (2548) เรื่อง ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีสถานราก ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมก่อประโยชน์ขึ้นในโรงเรียนหลายด้าน คือ 1) ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นงานบุกเบิกที่พยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่บุคคลอื่น การก่อตัวขึ้นของทีมมีพื้นฐานมาจากการรักษาเกียรติประวัติของโรงเรียน และการตอบสนองนโยบายตามสายงานบังคับบัญชา เป้าหมายของทีม คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลอื่น สำหรับพฤติกรรมของทีมที่สำคัญ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมคิดร่วมทำ การปฏิบัติงานเกินระดับปกติ การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง การตัดสินใจร่วม และความไวต่อการเปลี่ยนแปลง 2) เงื่อนไขที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน คือ สมาชิกมีความชัดเจนในนโยบาย ผู้บริหารมีคุณลักษณะเฉพาะตัว มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างผู้นำร่วม รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กรณีเงื่อนไขภายนอก ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันกับชุมชน และการทำงานร่วมกับเครือข่าย ส่วนกระบวนการเกิดการทำงานเป็นทีมเกี่ยวข้องกับการนำของผู้บริหารในด้านการจูงใจผู้ร่วมงาน การบุกเบิกแสวงหา การอุทิศตนให้กับงาน ในด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม การมีส่วนร่วมกับชุมชน การมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ และการเผชิญปัญหาในโรงเรียน 3) ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ได้ด้วยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเกาะเกี่ยวกันเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ ความใส่ใจในงานและจุดมุ่งหมาย การตรวจสอบและแก้ไข มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในปรัชญาของโรงเรียน ความรับผิดชอบตามหน้าที่

การสื่อสารอย่างทั่วถึง มีบรรยากาศสร้างสรรค์ มีความโปร่งใสในการบริหารงาน 4) ผลที่ติดตามมาจากการเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อสมาชิกและโรงเรียน คือ ผลในทางบวก ทำให้พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การเป็นตัวแทนนวัตกรรม ความพึงพอใจในงาน การยอมรับจากภายนอก การมีชื่อเสียง ส่วนผลในทางลบ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำในระยะแรก ครูทำงานหนัก ไม่มีเวลาพัฒนาผลงานวิชาการของตนเอง และครูบางคนยังไม่สามารถปรับตัวร่วมเป็นทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ สำหรับงานวิจัยอีกหนึ่งเรื่องเป็นของ ภิญโญ มนุชศิลป์ (2551: 155) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยสี่ด้าน คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีมส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยที่สามารถวัดความมีประสิทธิภาพของทีมได้จาก ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรมความดำรงความเป็นทีมของสมาชิก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยของนักวิชาการ และคุณค่าของทีมที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของทีมต่อการจัดการศึกษาและเป็นแรงบันดาลใจที่จะทำการศึกษเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจากการสังเคราะห์ แนวคิด การศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่างๆ เป็นเบื้องต้น พบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม แต่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จึงจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมออกเป็น 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบด้านการสนับสนุนจากองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล 3) ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีม การออกแบบงานและองค์ประกอบของทีม 4) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบ ด้านการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยศึกษาในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear structural relationship or LISREL) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์และสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าใด เป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อมและมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรตาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์กับประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ

ต่อประสิทธิผลของทีม และการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยสามารถนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทีมงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำกัดขอบเขตเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 13,441 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 เขต 550 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 1 คน จากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,100 คน

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากเป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งเป็นรูปแบบที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variables) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (Intervening latent variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variables) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิซเรล ที่ได้กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในทั้งหมดรวมเรียกว่า ตัวแปรภายใน ดังนั้น รูปแบบใน

โปรแกรมลิขสิทธิ์ จึงประกอบด้วยตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกเท่านั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่
 - 1.1 บริบทองค์กร
 - 1.2 ภาวะผู้นำทีม
2. ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่
 - 2.1 การออกแบบทีม
 - 2.2 กระบวนการของทีม
 - 2.3 ประสิทธิภาพของทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะให้ภารกิจงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความมีประสิทธิภาพของทีม หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของทีมที่สมาชิกร่วมกันกำหนดไว้ ด้วยการพิจารณาจากผลผลิตจากการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมและการดำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ โดยจำแนกองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของทีมอันเป็นผลมาจากการร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีม โดยพิจารณาได้จากปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผลผลิตนั้นเกิดจากการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและตรงต่อเวลา การก่อเกิดนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน การขจัดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของสมาชิกที่มีต่อทีม โดยพิจารณาจากความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้นำ ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างสมาชิกภายในทีม ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

3. ด้านการดำรงรักษา หมายถึง การร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในการสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต การร่วมกันการป้องกันพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม ด้วยการลดอัตราการลางาน การขาดงาน และการลาออกจากทีมของสมาชิก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของการทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทางตรงและสาเหตุทางอ้อมของประสิทธิผลของทีม ซึ่งจำแนกเป็น 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ปัจจัยด้านการออกแบบทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

บริบทองค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในทีมที่มีต่อองค์ประกอบด้านต่างๆ ของโรงเรียนที่เอื้อต่อการดำเนินงานของทีม ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรอันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้เกิดผลดีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของทีม รายละเอียดองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน มีดังนี้

1. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นซึ่งโรงเรียนมีไว้เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานของทีม ได้แก่ ทรัพยากร การฝึกอบรม สารสนเทศ และรางวัล

2. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนที่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินการของทีม

ภาวะผู้นำทีม หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในทีมที่มีต่อกระบวนการแสดงออกของผู้นำทีมเพื่อการมีอิทธิพลต่อสมาชิกด้วยการโน้มน้าวใจให้เกิดจิตสำนึก เห็นถึงความรู้สึกที่ท้าทายต่อการทำงานและพยายามแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาปรับปรุงหรือพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนการร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมที่ร่วมกันกำหนดไว้ จำแนกองค์ประกอบได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทีมกระตุ้นใจให้สมาชิกอุทิศตนในการทำงานด้วยเป้าหมายที่สูงขึ้น ด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาและไว้วางใจต่อผู้นำทีมซึ่งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่มีมาตรฐานทั้งในด้านการทำงานและมาตรฐานด้านจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทีมกระตุ้นอารมณ์ด้วยการสื่อสารเพื่อจุดประกายความคิดของสมาชิกให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมาย มีความคาดหวังและมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้จนทำให้เกิดความมานะพากเพียรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทีมปลุกเร้า ยั่วยุให้สมาชิกใช้ความคิดและสติปัญญาอย่างมีเหตุผล ในการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน ในการแก้ปัญหาของทีมอย่างสร้างสรรค์

4. การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทีมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก ด้วยการใส่ใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล พร้อมทั้งให้คำปรึกษาหารือ ให้ความ

ช่วยเหลือแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาและยกระดับความสามารถของสมาชิกจนนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมในที่สุด

การออกแบบการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในทีมที่มีต่อกระบวนการในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของทีมซึ่งเกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของสมาชิก การออกแบบงาน และองค์ประกอบของทีมที่เหมาะสมและเอื้อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานของทีม รายละเอียดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

1. คุณลักษณะของสมาชิก หมายถึง คุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและความหลากหลายของสมาชิกในทีม ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม
2. การออกแบบงาน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดลักษณะเฉพาะของงานและวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อการจูงใจ เพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มผลผลิตในการทำงานของสมาชิกในทีม โดยการจัดกลุ่มงาน การกำหนดเอกภาพของงาน การสร้างสัมพันธภาพ กับผู้รับบริการ การขยายขอบเขตงานในแนวตั้งและการเปิดช่องทางในการสะท้อนผลการทำงาน
3. องค์ประกอบของทีม หมายถึง ส่วนประกอบของทีมในด้านที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของทีม ขนาดของทีม บรรทัดฐานของทีม

กระบวนการของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อการร่วมกันดำเนินงานภายในทีม โดยการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เพื่อให้บังเกิดผลดีบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ รายละเอียดองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในทีมร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ด้วยการร่วมตัดสินใจ ดำเนินงาน รับผลประโยชน์และประเมินผลเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมที่ร่วมกันกำหนดไว้
2. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งผ่านข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารภายในทีมเพื่อถ่ายทอดความหมายให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งต้องติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกันด้วยความจริงใจ ติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นอิสระ และปรับความเข้าใจต่อการรับรู้ข่าวสารให้ตรงกัน
3. การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการพิจารณาเลือกวิธีปฏิบัติงานโดยการรวบรวม วิเคราะห์และประเมินโอกาสและข้อจำกัดต่างๆ จากหลายทางเลือกเพื่อให้ได้ในทางเลือกที่ดีที่สุดและเหมาะสมต่อการดำเนินงานของทีมที่สุด
4. การแก้ปัญหา หมายถึง การดำเนินการกำจัดอุปสรรคและข้อขัดข้องที่ทำให้การทำงานเกิดความล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จ โดยการระบุปัญหา ค้นหาทางเลือก ประเมินทางเลือก ปฏิบัติตามทางเลือกและผลลัพธ์เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงานของสมาชิก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ การศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนต้น

1. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556

2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556

3. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556

ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตาม ทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ การวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรแฝง ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บริบทองค์กรและภาวะผู้นำทีม

2. ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบอย่างชัดเจน การวิจัยในครั้งนี้ ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การออกแบบทีม กระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีม

3. ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง ตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกต และวัดได้ของตัวแปรแฝงนั้นๆ การวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ คือ การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล คุณลักษณะ ของสมาชิกในทีม การออกแบบงาน องค์กรประกอบของทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของสมาชิก และการดำรงรักษาทีม

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่ถูกสร้างขึ้นมาอย่างมีระบบ ตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติ ที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อความเหมาะสมในการ ศึกษาวิจัย

1. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างและปรับปรุงรูปแบบเชิงสมมุติฐานของปัจจัยที่ ส่งต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน โดยการศึกษาวิเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม หมายถึง รูปแบบที่กำหนดขึ้นเพื่อบ่งบอกถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ปัจจัยด้านการออกแบบทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับทั้งในด้านคุณค่าทางวิชาการและในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านคุณค่าทางวิชาการ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากหลายแหล่งทั้งแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจอาจนำไปเป็นรูปแบบตั้งต้น เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบทั้งด้านการบริหารและด้านประสิทธิผลของทีมโรงเรียนให้กว้างขวางต่อไป

2. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นผลสืบเนื่องจากประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังกล่าวในข้อ 1 โดยผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางทฤษฎีและเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ทำให้การนำเอาผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของผู้บริหารการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนให้ เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเป็นไปได้และเหมาะสม มีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิรูปการศึกษาไทยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและปัจจัยที่ส่งผลต่อมีประสิทธิผลของทีมตามแนวคิดรูปแบบเชิงทฤษฎีของเยียท์ส และไฮเทน (Yeatts; & Hyten. 1998) ชวาร์ซ และคณะ (Schwarz; et al. 2005) เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005) ตัวแบบเชิงทฤษฎีของ ภิญโญ มนุสสิลปี (2551) รวมทั้งนักการศึกษาและนักวิชาการท่านอื่นๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. สังเคราะห์รูปแบบเชิงทฤษฎีของชวาร์ซและคณะ (Schwarz; et al.)
 - 1.1 ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร
 - 1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม
 - 1.3 ด้านการออกแบบทีม
2. สังเคราะห์รูปแบบเชิงทฤษฎีของเยยทส์และไฮเทน (Yeatts; & Hyten)
 - 2.1 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร
 - 2.2 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม
 - 2.3 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม
3. สังเคราะห์รูปแบบเชิงทฤษฎีของเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn)
 - 3.1 ด้านบริบทองค์กร
 - 3.2 ด้านโครงสร้างของทีม
 - 3.3 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม
4. สังเคราะห์ตัวแบบเชิงทฤษฎีของ ภิญโญ มนุษิลป์
 - 4.1 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร

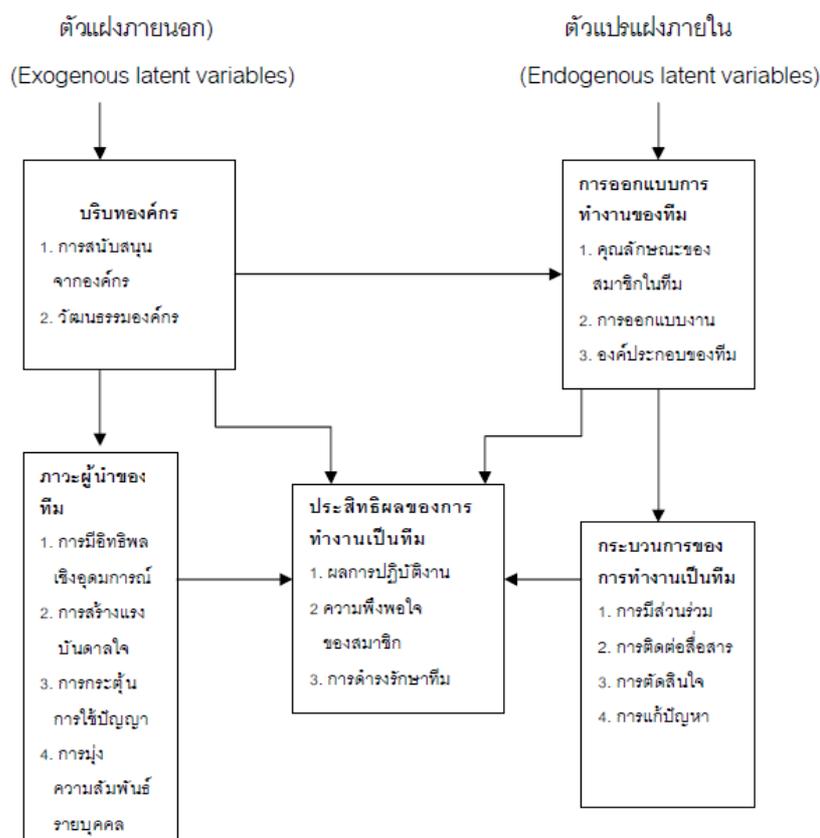
4.1.1 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร เป็นตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กร

4.1.2 ด้านการมีภาวะผู้นำ และตัวแบบภาวะผู้นำทีม ซึ่งปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม เป็นตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

4.1.3 ด้านขนาดและคุณลักษณะของทีม ซึ่งปัจจัยด้านการออกแบบทีม เป็นตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ คุณลักษณะของสมาชิกในทีม การออกแบบงาน และองค์ประกอบของทีม

4.1.4 ด้านกระบวนการของทีม และสังเคราะห์ตัวแบบเชิงทฤษฎีของ ภิญโญ มนุษิลป์ ด้านกระบวนการของทีม ซึ่งปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เป็นตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังรายละเอียดปรากฏในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จนเกิดเป็นประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

2. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมโดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ