

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันไม่ว่าองค์กรธุรกิจเอกชน หรือองค์กรของรัฐ จะมีโครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการบริหารอย่างเป็นระบบและสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ มีการยอมรับและนำหลักการและรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ โดยเน้นการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งและให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญ ของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเชื่อกันว่า จะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ย่อมต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตั้งแต่ เรื่องของนโยบาย ลักษณะการทำงาน กระบวนการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและศาสนา (อัยนา เพ็ชรทองคำ, 2545) ภายใต้สภาวะการณ์ ดังกล่าว “การที่องค์กรจะพัฒนาและก้าวหน้าไปข้างหน้าได้ สิ่งสำคัญก็คือ ความร่วมมือของคน ในองค์กรว่า จะมีการประสานความร่วมมือกันมากน้อยเพียงใด ความสำเร็จในการทำงานนั้น ไม่ได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากผลของความร่วมมือ รวมถึง การประสานงานของทุกคน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง” (ฉัฐพันธ์ และคณะ, 2545, หน้า 18)

ในการบริหารสมัยใหม่ ทีมงาน มีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพ ทั้งในแง่การแข่งขันกับตัวเอง แข่งเพื่อเอาชนะคู่แข่ง และให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพราะการปรับตัว การนำเอาความคิดมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 194) ในการทำงานขององค์กร ไม่มีผู้ใดจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามลำพังคนเดียว ทุก ๆ การทำงาน จะต้องมีความสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น หรือมีผู้ร่วมงานร่วมด้วย การทำงานเป็นทีม จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากงานบางชนิด ต้องอาศัยกำลังคน กำลังความรู้ ความสามารถและประสบการณ์จากหลาย ๆ คน ต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ บางครั้ง ต้องแก้ไขปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีเอกภาพของหน่วยงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน (สมชาติ กิจยรรยง, 2540, หน้า 28)

ในทฤษฎีของนักศึกษา รูปแบบการทำงานเป็นทีม มีประโยชน์อย่างมากในองค์กร สามารถขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประสิทธิผลได้ ด้วยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกันในสองมิติ คือมิติของงานและมิติของคนในทีม ซึ่งเป็นมิติของความรู้สึกร่วมกันที่มีเฉพาะตัวของแต่ละคน นอกจากนี้ ในการสร้างและบริหารทีมงานให้เกิดการประสานพลัง ต้องมีการเรียนรู้ถึงหลักการ และทักษะต่าง ๆ ในการบริหารทีมงาน ทั้งในแง่การบริหารทัศนคติ อารมณ์และการสร้างแรงจูงใจ เป็นการมุ่งนำเอาศักยภาพ ความสามารถของแต่ละบุคคลในทีมมาใช้เพื่อเสริมจุดแข็งของทีม สร้างประสิทธิภาพงาน หรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน รวมถึงพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ร่วมทีมทุกคน นอกจากนี้ในการทำงานเป็นทีม ทีมงานควรตระหนักถึงพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงชี้แนะให้คนไทยรู้จักสามัคคี เพื่อจะได้ช่วยกันสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ เพราะจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมได้ ตลอดจนจะส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมากด้วย เนื่องจาก ทีมงานที่รู้จักสามัคคี ย่อมทำงานประสบผลสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและสังคม โดยรวมได้เป็นอย่างดี

ในวงการศึกษาศาสนศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาและสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของทางรัฐบาล การบริหารจัดการทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นงานสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้การประสานงานให้ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของการบริหารที่ดี ดังเช่น ขงจื๊อ เกษสาคร (2554, หน้า 52-54) ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารที่ดี จะต้องมีการจัดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านการวางแผนงาน การจัดระเบียบงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมีมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม การประเมินผลงาน และมีเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับทีมงาน หากสมาชิกของทีมงานสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้รับ ย่อมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากสมาชิกของทีมงาน ไม่ให้ความร่วมมือ ผลงานที่ได้รับ ย่อมไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหาย”

การบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ เน้นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญ ส่งผลให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้โดยตรง ซึ่ง ได้แก่ ครูและ บุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อาศัยครูร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเป็นไปตาม แผน และเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้อง จะต้องมีทักษะ ในการทำงานเป็นทีม (พนัส หันนาคินทร์, 2544) ขณะเดียวกัน รัชณี สมทรัพย์ (2550, หน้า 2) ให้ข้อคิดว่า “การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของ บุคคลในสังคมนั้น จำเป็นจะต้องให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการส่งเสริมแนวทางการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่าง การทำงาน”

โรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ภายใต้การดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เปิดดำเนินการสอนในระบบสอง ภาษา ตั้งแต่ระดับชั้น KG1 ถึง G.9 และแผนกสามัญ ตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งจะขยายชั้นเรียนขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรการเรียนการสอน ของโรงเรียน พัฒนามาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและทักษะการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียน ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ มีเหตุผล มีสติปัญญา มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ในสังคม โรงเรียนสารสาสน์ วิเทศเชียงใหม่ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายวิชาการ และ ฝ่ายกิจการและบริการ โดยมีผู้บริหาร ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการกลุ่มโรงเรียนใน เครือ สารสาสน์ คณะกรรมการบริหาร ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เป็นผู้กำหนดนโยบายใน การบริหารงานตามลำดับขั้นตอนของการบริหาร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โรงเรียน ได้เน้น การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาด้านทรัพยากร การพัฒนาด้าน วิชาการ การพัฒนาด้านกิจการนักเรียน เพื่อให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (รายงานการประเมิน ตนเองโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่, 2552)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะระบบบริหารจัดการของโรงเรียน จะมีการจัดองค์กรและโครงสร้างระบบการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยได้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน รวมถึงผู้บริหาร มีความเป็นประชาธิปไตย โดยบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ร่วมกับคณะผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ นักเรียนและผู้ปกครอง มีการกำหนดกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานและดำเนินงานตามแผน มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ตามสายงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง แต่ผลจากการประเมินตนเองในปีการศึกษา 2552 ที่ผ่านมา (รายงานการประเมินตนเอง โรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่, 2552) ก็ยังพบว่า ในด้านการพัฒนาคุณภาพครู ยังมีจุดที่ควรพัฒนา คือ ครูต้องปฏิบัติหน้าที่แบบร่วมด้วยช่วยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร เพื่อนครูที่สอนในแต่ละวิชา แต่ละระดับชั้น ช่วยกระตุ้นเสริมแรง ให้คำปรึกษา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร การสร้างความเข้าใจตรงกัน โดยการประชุมร่วมกัน ทั้งครูฝ่ายไทยและฝ่ายต่างประเทศ ทำให้ทุกคนเกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญและยอมรับในภารกิจในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามระบบของโรงเรียน

นอกจากนี้ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนในระบบสองภาษา มีบุคลากรทั้งฝ่ายไทยและฝ่ายต่างประเทศทำงานร่วมกัน ซึ่งฝ่ายต่างประเทศ มีทั้งชาวอังกฤษ อเมริกัน แอฟริกาใต้ นิวซีแลนด์ ฟิลิปปินส์ และจีน ดังนั้น จึงมีวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนาและประเพณีที่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า โรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับคนหลายเชื้อชาติ ศาสนาและหลายภาษา ดังนั้น การประสานงานระหว่างกัน การนัดหมาย การประชุม การมอบหมายงานและการปฏิบัติงานทุกครั้ง จึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม และอาศัยการประสานงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสามารถปฏิบัติงานได้ทันท่วงที จึงต้องมีการพัฒนาทีมงานอยู่ตลอดเวลาและต้องมีความรวดเร็วในการติดต่อประสานงานตามนโยบายของโรงเรียน ปัญหาที่ผู้ศึกษา ในฐานะเป็นผู้บริหารคนหนึ่งประสบกับตัวเอง ก็คือ การทำงานเป็นทีม ทั้งของครูชาวไทยและครูชาวต่างชาติ ยังไม่เข้มแข็ง ครูยังไม่ได้ให้ความสนใจกับงานของกลุ่มเท่าใดนัก มองต่างมุมได้ว่า งานของแต่ละคนมีมาก และต้องรับนโยบายใหม่ๆ อยู่เสมอ ขั้นตอนในการดำเนินงาน ยังไม่มีแนวทางการประสานงานที่ชัดเจน การทำงานของครูบางคน เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเท่าที่ควร ทำให้การประสานงานขาดความต่อเนื่อง ขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทหน้าที่ ไม่ชัดเจน ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่สามารถใช้พลังสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ มาช่วยแก้ปัญหาและสร้างความก้าวหน้าให้แก่การทำงานได้ เนื่องจากแต่ละคน จะคอยรับนโยบายและคำสั่งเท่านั้น เป็นเหตุให้เกิดข้อบกพร่องในการทำงาน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ได้รับทราบแนวนโยบาย หรือแนวปฏิบัติ

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกันและสามารถดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีความแตกต่างด้านวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือประเพณีก็ตาม นอกจากนั้น ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Woodcock and Francis (อ้างถึงใน สมพงษ์ ฝูงชน, 2548, หน้า 20-23) พบว่า มีอยู่ด้วยกัน 4 ด้าน คือ (1) ด้านการร่วมคิด จากการวางบทบาทหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ (2) ด้านการร่วมใจ จากการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (3) ด้านการร่วมพัฒนา จากการกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม (4) ด้านการร่วมมือ จากการมีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทีมเกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ รูปแบบการกำหนดภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลาง ซึ่งตรงกับแนวคิดการพัฒนากลุ่มของ Hersey and Blanchard (อ้างถึงใน สมพงษ์ ฝูงชน, 2549, หน้า 25-28) ที่ระบุว่า ผู้นำ จะต้องเลือกรูปแบบหนึ่งรูปแบบใดต่อไปนี้ของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้สอดคล้องกับความพร้อมของทีมงานและผู้ปฏิบัติไว้ ได้แก่ วิธีที่ 1 การสั่งงาน เป็นการออกคำสั่งตามแนวทางที่กำหนดไว้ว่าให้ทำอะไร และชี้แจงอย่างชัดเจนว่า ทำอะไร โดยมีการติดตามควบคุมอย่างใกล้ชิด วิธีที่ 2 การอธิบายการตัดสินใจ เป็นการอธิบายสิ่งที่ผู้นำได้ตัดสินใจ แล้วให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถามและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำ วิธีที่ 3 การร่วมงานหรือการมีส่วนร่วม เป็นวิธีการระดมความคิดร่วมกัน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โดยมีการติดตามและควบคุมอยู่ห่าง ๆ วิธีที่ 4 การมอบหมายงาน เป็นการมอบหมายงานสำหรับกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีความมั่นใจเต็มที่ที่จะทำงานแล้ว ไม่จำเป็นต้องให้การชี้แนะใดๆ เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีความมั่นใจและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงาน ซึ่งรูปแบบดังกล่าว สอดคล้องกับลักษณะทีมงานบริหารตนเอง (Self-Managed Teams) ที่ได้มีผู้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ (เสนาะ ดิยาว, 2544, หน้า 196-197)

ในส่วนของรูปแบบที่ใช้ในการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเอากระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพราะเห็นว่า กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน เพื่อมุ่งหาแนวทางในการแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการที่ปฏิบัติอยู่ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (1) เป็นการวิจัยที่เน้นการสะท้อนภาพและปัญหาที่ประสบอยู่ ไม่ใช่มุ่งพัฒนาความรู้ใหม่ (2) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในโรงเรียน (3) เป็นการวิจัยเพื่อหวังผลในการเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางการปฏิบัติใหม่ๆ และ (4) เป็นการวิจัยที่มีการทดลองจริง ปฏิบัติจริง โดยผู้ศึกษา จะทำการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยสรุปรูปแบบวิธีการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

นอกจากจะช่วยวิเคราะห์ปัญหาและจุดสำคัญต่าง ๆ ในระบบ ตลอดจนให้ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจแล้ว ยังเป็นกลยุทธ์ในการทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ก่อให้เกิดจิตสำนึกและความตระหนักในปัญหา ตลอดจนมั่นใจในแผนการทำงานของกลุ่มอีกด้วย กงศักดิ์ ธาตุทอง (2542, หน้า 41) กล่าวว่า “กระบวนการค้นคว้าแบบอิสระในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นวางแผนปฏิบัติ (2) ขั้นปฏิบัติ (3) ขั้นสังเกต และ (4) ขั้นประเมินผลปฏิบัติ” นอกจากนี้ บัญชา แสนทวี (2545, หน้า 5) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า “รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการลักษณะดังกล่าว เป็นรูปแบบของความต่อเนื่องในแง่ของการนำผลของการประเมินมาทำการปรับแผนงาน แล้วนำสู่วงจรของงานอีกรอบ ทำให้กระบวนการค้นคว้าแบบอิสระมีความต่อเนื่องกันเป็นวงจรไป จนกว่าจะได้ผลการปฏิบัติอันเป็นที่น่าพอใจ” ผู้ศึกษาจึงได้นำเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (อ้างถึงใน สมหวัง เป้ากลาง, 2551, หน้า 48) โดยดำเนินการพัฒนาเป็นวงรอบ (Spiral) ประกอบด้วย ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ขั้นสังเกต (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้นำกลยุทธ์การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ William Dyer (อ้างถึงใน วีรวัฒน์ พงษ์ทะยอม, 2533, หน้า 26) 6 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนในการพัฒนา ดังนี้ 1) การค้นหาปัญหา 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การวินิจฉัยข้อมูล 4) การวางแผน 5) การนำแผนไปปฏิบัติ และ 6) การติดตามและประเมินผล อีกรูปแบบหนึ่ง

ในฐานะผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศเชียงใหม่ ผู้ศึกษา ได้ข้อสรุปจากการร่วมประชุมทีมงานฝ่ายบริหารของโรงเรียนที่ชัดเจนว่า ณ ปัจจุบัน โรงเรียน กำลังประสบปัญหาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากร การขาดการประสานงานและความไม่เข้าใจกันในการทำงานเป็นทีม ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานไม่ชัดเจน ขาดการยอมรับซึ่งกันและกันและขาดความผูกพัน จึงเห็นควรให้มีการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่วางไว้ เพื่อหาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศเชียงใหม่ ตามกรอบของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการหาแนวทางและวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุขและท้ายที่สุดที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาแนวทางและวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสนวิเทศ เชียงใหม่

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาและให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ตัวผู้ศึกษาเองและผู้ร่วมศึกษาคนอื่น ๆ ในโรงเรียนรวม 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูทั้งฝ่ายไทยและฝ่ายต่างประเทศ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ วิทยากรในการอบรมสัมมนาการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ปกครองและคณะครูโรงเรียนสาธิตสนวิเทศเชียงใหม่ทั้งหมด 198 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ครอบคลุมถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของบุคลากร

2. กลยุทธ์การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ William Dyer (อ้างถึงใน วีรวัฒน์ พงษ์พะยอม, 2533, หน้า 26) 6 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนในการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 การค้นหาปัญหา
- 2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.3 การวินิจฉัยข้อมูล
- 2.4 การวางแผน
- 2.5 การนำแผนไปปฏิบัติ
- 2.6 การติดตามและประเมินผล

ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้ศึกษาได้นำเอาหลักการและขั้นตอนตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (อ้างถึงใน สมหวัง เป้ากลาง, 2551) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสาธิตสนวิเทศ เชียงใหม่ โดยดำเนินการพัฒนาเป็นวงรอบ (Spiral) ประกอบด้วย ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ขั้นสังเกต (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection)

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ตั้งแต่ วันที่ 30 มีนาคม 2554 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยอาศัยความสัมพันธ์และมีการพึ่งพาอาศัยกัน

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อมุ่งปรับปรุงส่งเสริมให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ทีมงานได้กำหนดไว้อย่างเต็มศักยภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่โดยตรง ขณะเดียวกันองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ก็สามารถใช้ประโยชน์เพื่อเป้าหมายเดียวกันจากผลของการศึกษาได้เช่นกัน