

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

สังคมโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสื่อสาร ความรู้ วิทยาการ และข้อมูลข่าวสาร สามารถติดต่อถึงกันได้ โดยปราศจากพรมแดนและระยะทางเป็นข้อจำกัดขีดกันอีกต่อไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อประชากรโลก เป็นอย่างมาก(สพท.ลบ.เขต 1, 2553) และเนื่องจากสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นบุคคลและองค์การต่าง ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งในสังคมโลกต้องมีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองและองค์การของตน สามารถดำรงอยู่ในสภาวะสังคมโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนก็ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันกัน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานหรือองค์การของตน และการที่บุคคลและองค์การจะสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างผู้ชนะและประสบความสำเร็จในกิจการทั้งปวง ภายใต้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมากมายเหล่านี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลและองค์การจะต้องมีแนวคิด เทคนิควิธีการหรือมีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะต้องมีวิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องสอดคล้องและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี (วีรวิธ มาษะศิริรานนท์ และยุดา รักไทย, 2543, หน้า 11)

นอกจากนี้ในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จและยืนหยัดอยู่ได้อย่างผู้ชนะนั้น สิ่งสำคัญก็คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ นั่นคือองค์การใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นองค์การทั้งหลายในยุคปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง (จันทรศรี ลีลาชีนาเวศ, 2553) เพื่อจะได้มีศักยภาพในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ซึ่งการพัฒนาองค์การควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นมีเทคนิควิธีการหลายรูปแบบด้วยกัน เช่นการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ(Survey Feedback) การพัฒนาความรู้สึกร่างกายใน (Sensitivity Training) การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup Activities ,Intergroup Development) การใช้ตาข่ายการบริหาร(Grid training) การบริหารโดย

การยึดวัตถุประสงค์(Management by objective) และการสร้างทีมงาน(Team Building) (กรกต จิตรากุล, 2553) ซึ่งเทคนิควิธีการ และรูปแบบทั้งหลายเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารงานภายในองค์การแต่ละแห่งว่าจะมีความเหมาะสมกับเทคนิควิธีการใด

จากเทคนิควิธีการและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรข้างต้น พบว่าการสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในขณะนี้เนื่องจากเป็นเทคนิคการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ ผู้ปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและกำหนดนโยบายมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา ด้วยเหตุนี้การบริหารองค์การยุคใหม่ไม่ว่าจะเป็นองค์การของไทยหรือของต่างประเทศจะเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็นหลัก เพราะเห็นว่าเป็นวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเอกซัย กิสุซพันท์ (2538, หน้า 137) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมงานนับเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารตระหนักดีว่า ความสำเร็จในการทำงานมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์การตามลำพัง แต่เกิดจากพลังความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลเกิดจากวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั่วทั้งองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดีทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมจะนำหน้าคู่แข่ง (สุนันทา เลาहनันท์, 2544, หน้า 87) ซึ่งจากความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อองค์การต่างๆ ที่บุคลากรในองค์การต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีผลทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งต่อองค์การและตัวบุคคลเอง

ในส่วนของสถานศึกษาก็เป็นองค์การ องค์การหนึ่งที่ประกอบด้วยคณะทำงานที่ต้องประสานความร่วมมือกันในการทำงานของผู้บริหารและคณะครู ซึ่งจะต้องพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งนั้นก็ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีคุณภาพและสิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการคือการปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (พรชัย คำรพ, 2547, หน้า 13) เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งของราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะเป็นสถาบันที่ถ่ายทอดความรู้และสรรพ

วิทยาการต่าง ๆ แก่เยาวชนให้สามารถไปแข่งขันกับอารยประเทศได้ ทั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนาองค์การของตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นสถานศึกษาคควรนำเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาช่วยในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีปฏิสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในทีม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การทางการศึกษามากที่สุด

จากเหตุผลข้างต้นผู้ศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นบุคลากรผู้หนึ่งในสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน

ประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางให้ครู และผู้บริหารนำไปพิจารณา ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในการทำงานเป็นทีม
2. ผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ในการเสริมสร้าง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้ามุ่งศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2553

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกรอบการศึกษาค้นคว้าโดยการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้เป็น 9 ด้านดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม
2. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม
3. การมีส่วนร่วม
4. การสื่อสารแบบเปิด
5. การไว้วางใจกัน
6. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
7. การกำหนดบทบาทหน้าที่
8. ภาวะผู้นำในทีม
9. การมีมนุษยสัมพันธ์

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่งหน้าที่

- ผู้บริหารโรงเรียน
- ครูผู้สอน

2.1.2 ขนาดโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
- ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)
- ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมใน 9 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม
- 2.2.2 การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม
- 2.2.3 การมีส่วนร่วม
- 2.2.4 การสื่อสารแบบเปิด

- 2.2.5 การไว้เนื้อเชื่อใจกัน
- 2.2.6 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- 2.2.7 การกำหนดบทบาทหน้าที่
- 2.2.8 ภาวะผู้นำในทีม
- 2.2.9 การมีมนุษยสัมพันธ์

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,451 คน แบ่งเป็น

1.1 ผู้บริหาร จำนวน 144 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 12 คน โรงเรียนขนาดกลาง 17 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 115 คน

1.2 ครู จำนวน 1,307 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 51 คน โรงเรียนขนาดกลาง 154 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1,102 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 410 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 108 คน และกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 302 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษาไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจของผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกัน จนทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งก่อให้เกิด

ความภาคภูมิใจในทีม และทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 9 ด้านดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม หมายถึง ความชัดเจนของทิศทางในการทำงานที่สมาชิกทีมงานทุกคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน และสมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้
2. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม หมายถึง การทำงานที่มีความเป็นกันเองปราศจากพิธีรีตอง สมาชิกในทีมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน ช่วยกันระดมความคิดในการทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจและให้ความสำคัญต่อกัน ช่วยคลี่คลายความตึงเครียดหรือความขัดแย้งทางความคิดของสมาชิก รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศให้เกิดรอยยิ้มและเสียงหัวเราะ
3. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม คิดวางแผน ดำเนินการ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกันมากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม
4. การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การทำงานที่มีการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง มีการสื่อสารด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารได้ถูกต้องตรงกัน ตลอดจนทุกคนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของทีมและสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย
5. การไว้วางใจกัน (Trust) หมายถึง การทำงานที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น และนิยมชมชอบในตัวบุคคลนั้น ๆ จนเกิดเป็นความเชื่อถือไว้วางใจ และศรัทธา มีความจริงใจต่อกันอย่างแท้จริง โดยปราศจากการบีบบังคับ ก่อให้เกิดความรักความปรารถนาดี มีน้ำใจต่อกัน ทำให้สมาชิกทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่หวาดระแวงซึ่งกันและกัน

6. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน(Respect) หมายถึง การทำงานที่มีการยอมรับใน ความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานและตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญ เท่าเทียมกัน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิไม่ล่วงละเมิดก้ำก่าย หน้าที่ของกันและกัน
7. การกำหนดบทบาทหน้าที่ หมายถึง การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สมาชิกในทีม โดยมีการประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกทีมงาน และเปิด โอกาสให้สมาชิกในทีม ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ สมาชิกในทีมแต่ละคน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมความถนัดและ ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ
8. ภาวะผู้นำในทีม (Leadership) หมายถึง ความรู้ความสามารถในทุกด้านที่มีใน ตัวของผู้นำที่สามารถถ่ายทอดให้สมาชิกทีมงานได้ใช้เป็นแบบอย่างในการทำงาน นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานมีความสนใจในงาน เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและรู้จัก แนะนำผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพพร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความเอื้ออาทรใส่ใจทุกขุสขของ ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค
9. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) หมายถึง การทำงานที่มีความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างบุคคลโดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน

2. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2553

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2553

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2553

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2553

ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในปีการศึกษา 2553 ที่มีจำนวนนักเรียนแตกต่างกัน โดยแบ่งตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ,หน้า 13)

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่และขนาดต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน