

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

แนวคิดการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด โดยมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีเป้าหมายให้สถานศึกษาร่วมมือกันทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพ คุณภาพ ผลลัพธ์ทางการศึกษา และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักการกระจายอำนาจตามเจตนารมณ์ของกฎหมายบัญญัติไว้ และการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จึงมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ ซึ่งนักการศึกษาเชื่อว่าการกำหนดให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล จะเป็นเครื่องมือสำคัญให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมีความเป็นอิสระ สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 10)

เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีบุคคลหลาย ๆ คน เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐาน. 2550 : 2) ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำขององค์กร (ผู้บริหารระดับสูง) รองผู้บังคับบัญชา หรือผู้ช่วย คือ ผู้บริหารระดับกลาง (กลุ่มงานต่าง ๆ) และผู้ปฏิบัติ (ผู้ปฏิบัติงาน) สายสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรจะเป็นไปตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ โดยทั่วไปขององค์กรแล้วจะมีข้อกำหนดเป็นแนวทางอย่างชัดเจน ซึ่งทุกระดับต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสมอ การมีส่วนร่วมเพื่อจัดการในองค์กรจึงเป็นไปในทิศทางเพื่อการปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาคัดข้องของการดำเนินการในแต่ละองค์ประกอบ ทั้งนี้ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมอาจไม่ทั้งหมดของบุคคลในทุกระดับ อาจเฉพาะเพียงแต่ในระดับเดียวกันเท่านั้นหรือเหนือขึ้นไปในระดับหนึ่งก็เป็นไปได้ (จรัส อติวิทยากรณ์. 2554 : 272-273) ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารควรศึกษา คือ สถานการณ์อย่างไรที่ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและควรมอบหมายขนาดไหน การพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อไรผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงบทบาทและขีดชั้นของการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักว่าเมื่อใดตนเองจะตัดสินใจ เมื่อใดจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เพื่อนร่วมงานจะเอาตัวไปผูกพันกับหน่วยงานต่อเมื่อเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น การเปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับหน่วยงาน (สมยศ นาวิการ. 2546 : 119)

ความเสี่ยงที่สุดในการบริหารสถานศึกษา คือการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผลของการตัดสินใจบางครั้งไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอ แต่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลที่ดียิ่งที่สุดในสถานการณ์เวลานั้น และการตัดสินใจที่ดีประสบผลสำเร็จมากที่สุดนั้นจะชี้ให้เห็นถึงคุณภาพองค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่นั้นหมายความว่าในบางกรณีผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเอง แต่มีอีกหลายกรณีที่ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อทางเลือกที่ดีที่สุด (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2548 : 155) สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557 : 99) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจสั่งการ เป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญกับสถานการณ์ของการเป็นผู้นำในการบริหารงานอย่างมาก จนถึงว่าเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน การบริหารสถานศึกษาถึงแม้จะมีคำจำกัดความมากมายอย่างไรก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่มีความหมายที่แท้จริงก็คือ การตัดสินใจและการนำการตัดสินใจไปดำเนินงานบริหารสถานศึกษา เรื่องของการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทั้งหลายไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้งในวันหนึ่ง ๆ บางครั้งก็มีความสำคัญจนหมายถึงการอยู่รอดหรือไม่ของหน่วยงาน บางครั้งก็เป็นเหตุให้กระทบกระเทือนการทำงานของบุคคลอื่น ๆ และยังเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา และผลของการตัดสินใจก็จะกระทบกระเทือนต่อบุคคลเป็นจำนวนมากอีกด้วย ดังนั้นผลของการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

องค์การประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรนั้นอาจมีการรวมกลุ่มกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เนื่องจากบุคลากรต่างต้องการสร้างความสัมพันธ์กัน และต้องพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งยอมรับกันว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จลงได้ คือ การทำงานร่วมกันจากการใช้ทีมงาน โดยทีมงานจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้นเป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา และมีการประสานงานจากสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาทีมงานจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้บริหารตระหนักว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข และต้องการให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ส่วนกระบวนการทำงานในองค์กรที่มีปัญหาสามารถพิจารณา

ได้จาก กระบวนการทำงานที่เคยเร็วกับช้าลงอย่างผิดปกติที่ให้ผลผลิตหรือการให้บริการได้รับการกระทบกระเทือนไปด้วย หรือกระบวนการทำงานในองค์กรได้รับผลกระทบ จึงสามารถส่งให้เกิดความไม่พึงพอใจจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (วรพจน์ บุรารักษ์มวดี. 2556 : 121) สอดคล้องกับ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552 : 257) ที่กล่าวว่า ในโลกปัจจุบันนี้ไม่มีใครที่จะอยู่เพียงลำพังได้ เราต้องเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และจะต้องติดต่อกับสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ อยู่เสมอ แนวคิดในเรื่องกลุ่มจึงมีความสำคัญ ทั้งแนวคิดพื้นฐานและแนวคิด ที่จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่มจะแตกต่างไปจากของบุคคล อันเนื่องมาจากธรรมชาติและคุณลักษณะของคนที่มาวมกันเป็นกลุ่มแล้วจะเกิดพลวัตรของกลุ่มในเรื่องต่าง ๆ อันเป็นผลให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม ในเชิงบวก หรืออาจเกิดในเชิงลบได้ แต่ผู้บริหาร และองค์กรพึงปรารถนาคือพลังร่วมในเชิงบวก ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพลังร่วมในเชิงบวกให้มากที่สุด

ผลการติดตามและประเมินการจัดการศึกษาในเรื่องของ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย ในด้านการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษามีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง แต่คุณภาพการศึกษายัง ไม่เป็นที่น่าพอใจมากนัก ซึ่งในด้านคุณภาพสถานศึกษา จากผลประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) โดย สมศ. ซึ่งจากข้อมูล ณ 17 กันยายน 2556 พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถม-มัธยม) ที่เข้ารับการประเมินจำนวน 22,718 แห่ง ได้รับรองคุณภาพและมาตรฐานเพียง 14,811 แห่ง ไม่รับรอง 7,907 แห่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557 : ง) และผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติด้านวิชาการ โดย สทศ. ปีการศึกษา 2556 พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งการทดสอบ O-NET (ป.6 ม.3 และ ม.6) ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นส่วนใหญ่ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. ออนไลน์ : 2558)

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการตัดสินใจมีผลอย่างยิ่งต่อการทำงานในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยวัดจากการตัดสินใจ 5 ด้าน คือ 1) การตัดสินใจโดยอำนาจหน้าที่แบบที่ 1 2) การตัดสินใจโดยอำนาจหน้าที่แบบที่ 2 3) การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือแบบที่ 1 4) การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือแบบที่ 2 และ 5) การตัดสินใจโดยกลุ่ม เพื่อให้ทราบถึงผลของการตัดสินใจของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เหนือกว่าสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการ ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการตัดสินใจให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง ผู้ร่วมงาน และสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพกับสถานศึกษา ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 2,266 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 106 คน และครู จำนวน 1,009 คน ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1. 2559 : 1-8) ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 123 คน และครู จำนวน 1,028 คน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2559 : 8-12)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน

(Krejcie and Morgan. 1970 : 608 ; อ้างถึงใน ถัดคำวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. 2550 : 264) จะได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 การสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครู

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครู หมายถึง ปัจจัยด้านพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ 1) การตัดสินใจโดยอำนาจหน้าที่แบบที่ 1 2) การตัดสินใจโดยอำนาจหน้าที่แบบที่ 2 3) การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือแบบที่ 1 4) การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือแบบที่ 2 และ 5) การตัดสินใจโดยกลุ่ม รายละเอียดดังนี้

การตัดสินใจโดยอำนาจหน้าที่แบบที่ 1 หมายถึง ผู้บริหารและครูจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองจากข้อมูลที่มีอยู่และที่สามารถหาได้ในขณะนั้น

การตัดสินใจโดยอำนาจหน้าที่แบบที่ 2 หมายถึง ผู้บริหารและครูจะใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มคนอื่น ๆ แล้วจึงทำการตัดสินใจ

การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือแบบที่ 1 หมายถึง ผู้บริหารและครูจะแบ่งปันปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่มที่เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล แล้วนำความคิดหรือข้อเสนอแนะของพวกเขาไปใช้ในการตัดสินใจ โดยไม่ได้รวมความคิดเหล่านั้นเข้าด้วยกันก่อน จากนั้นผู้บริหารจะทำการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะใช้ความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มหรือไม่ก็ได้

การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือแบบที่ 2 หมายถึง ผู้บริหารและครูจะแบ่งปันปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่ม และนำความคิดหรือข้อเสนอแนะ โดยส่วนรวมไปใช้ จากนั้น

ผู้บริหารจะทำการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะใช้ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มหรือไม่ก็ได้ และ

การตัดสินใจโดยกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารและครูจะแบ่งปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด แล้วใช้ความเป็นเอกฉันท์ของกลุ่มในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรมีการจัดระบบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย หลักเกณฑ์ และข้อตกลงในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน ปรึกษา พุดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน 2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย 3) การปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง และ 5) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน รายละเอียดดังนี้

การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน หมายถึง การปฏิบัติอย่างจริงจังต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ เพราะสมาชิกต่างมีความเชื่อมั่น เชื่อใจในเพื่อนร่วมทีม และเชื่อในศักยภาพของทีมงานว่าสามารถจะทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างถูกต้อง

การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย หมายถึง การเปิด โอกาสให้ประสานความรู้สึกและความร่วมมือระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุยซักถาม ได้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยปิดช่องว่างของความระแวง และความรู้สึกไม่ปลอดภัยของแต่ละคน สมาชิกต่างรู้จักวิธีพูดจาได้ตอบ รับผิดชอบต่อการทำงาน การแสดงออกที่เหมาะสม ทุกคนเกิดจากความรู้สึกที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หมายถึง การได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง โดยการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน ความรู้ดีกว่าความคิดเห็นไม่ตรงกันไม่ใช่เรื่องใหญ่สำหรับการทำงานเป็นทีม หากทุกคนสามารถเปิดเผยไว้วางใจกันได้

การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง หมายถึง การใช้กิจกรรมการทำงานเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน เปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรม มีผลลัพธ์ที่ก้าวหน้า มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะกระบวนการทำงานในทีมจะส่งเสริมการมีส่วนร่วม การช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์ ซึ่งจะสร้างบรรยากาศแบบมีชีวิตชีวา มีพลวัต และเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันอย่างดี

การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารผู้บริหารและครูหรือผู้ที่รับผิดชอบระบบงานต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้องเสริมความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน เพื่อให้ทีมงานมีความตื่นตัวพร้อมในการทำงาน และเผชิญกับความท้าทายของปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร นับถึงวันตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) น้อยกว่า 10 ปี และ 2) เท่ากับ หรือมากกว่า 10 ปี

ประสบการณ์การทำงานของครู หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นครู นับถึงวันตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) น้อยกว่า 10 ปี และ 2) เท่ากับ หรือมากกว่า 10 ปี

ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ของขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน 2) โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนทั้งหมด ตั้งแต่ 121-300 คน และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนทั้งหมดเกิน 301 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

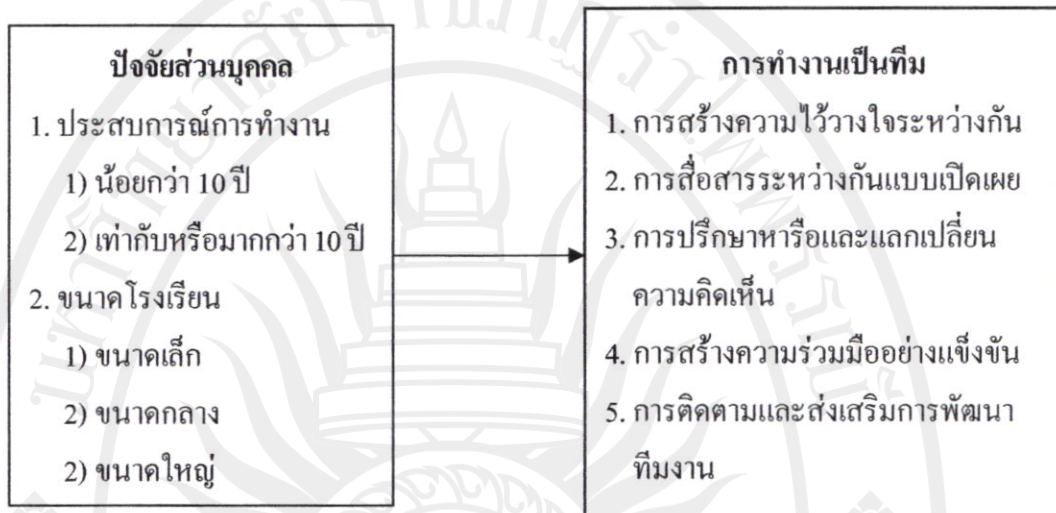
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครู บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 2 การสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 2 การสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน
3. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี