

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดสูงสุดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานให้แก่องค์กรมากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงได้อย่างเหมาะสม ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำคนเดียว (One Man Show) มาเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพราะจะเป็นวิธีเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจนสามารถเอาชนะคู่แข่ง หรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based Society) ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงานหรือการมอบอำนาจ และกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์กร เพื่อให้ทุกคนช่วยกันปฏิบัติงานในลักษณะของการเป็นทีมงาน (Teamwork) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กรมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ประเทศตะวันตกและประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นอย่างมากนั้น ล้วนใช้วิธีการทำงานแบบทีมงานทั้งสิ้น (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553, หน้า 1)

การบริหารองค์การยุคใหม่ให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และต้องทำให้ทุกคนในองค์กร มีความรู้สึกถึงการเป็นหนึ่งเดียวกัน คือ ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นสมาชิก

ของทีมงานเดียวกัน ทุกคนจึงต้องร่วมมือร่วมใจช่วยกันทำงานเพื่อผลสำเร็จของงาน และขององค์กร ฉะนั้น หน้าที่สำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ที่จะต้องคำนึงถึง คือ การสร้างความเป็นทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์กร และบริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารทีมงานนี้ผู้บริหารจะต้องพยายามกระตุ้นให้ทุกคนในทีมงานได้มีส่วนร่วม ในการทำงานและหากมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการแก้ไข ปัญหาเหล่านั้นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรในภาพรวม เนื่องจาก การบริหารงานโดยใช้ทีมนั้น สามารถนำบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากหลายส่วน ในองค์กรมาร่วมทำงานด้วยกัน ทำให้องค์กรสามารถต่อสู้กับการแข่งขันและสนองตอบ ต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารโดยใช้ทีมเป็นรูปแบบ การบริหารองค์กรที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีสมรรถนะที่ดีรูปแบบหนึ่ง (เรวัต แสงสุริยงค์, 2547)

การจัดองค์กรโดยใช้ทีมได้รับความนิยมอย่างสูงในการดำเนินงานขององค์กร ต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาและยุโรปนับตั้งแต่ศตวรรษ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน องค์กร ในยุคเดิม ดำเนินงานโดยยึดถือการทำงานในลักษณะส่วนบุคคล การแบ่งงานกันทำตาม หน้าที่รับผิดชอบและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่แนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นการ ร่วมมือแก้ปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมตลอดจนพัฒนาคุณภาพผลผลิต และบริการจึงนับเป็นแนวทางใหม่ที่ช่วยให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า (Levi, 2001) ซึ่ง มโนทัศน์ของการทำงานเป็นทีมนั้นอยู่ภายใต้ความเชื่อมั่นในการที่จะผสมผสานความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิก คุณค่าของความร่วมมือและพลังร่วมที่นำไปสู่การ เสริมสร้างและยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Pierce, Gardner & Dunham, 2001)

ในปัจจุบันได้มีการนำกลยุทธ์ต่างๆ ที่อยู่ในมิติของการสร้างทีมงานมาใช้ใน การบริหารองค์กร เช่น การใช้ระบบควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบมาตรฐาน การดำเนินงานโดยใช้หลักการ ISO (International Organization for Standardization), QC (Quality Control), TQM (Total Quality Management), TPM (Total Productive Maintenance), PSO (Public Sector Standard Management) เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน (เอกวิทย์ มณีธร, 2547, อ้างถึงใน ภิญญา มนุศิลา, 2551, หน้า 2) ซึ่ง กระบวนการในการดำเนินการดังกล่าว ล้วนใช้แนวคิดของการทำกิจกรรมกลุ่มหรือการ

ทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานอันเป็นการปรับตัววัฒนธรรมในการทำงานโดยเน้นการบริหารตนเอง (Self-managing) เป็นการระดมกลุ่มผู้ทำงานที่ชัดเจน อาศัยความรู้ความชำนาญและการบริหารจัดการที่เป็นระบบเพื่อให้เกิดพลังร่วมนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงานน้อยที่สุด (กัญญา โพธิ์วัฒน์, 2548)

การทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังเช่นที่ ปริญญา ตันสกุล (2547, หน้า 8) ได้กล่าวว่า เป้าหมายสูงสุดในการทำงานเป็นทีม คือ การเป็นทีมงานคุณภาพ ซึ่งจะเกิดผลลัพธ์ คือ มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสมาชิกของทีมงานเป็นผู้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งผลให้งานบรรลุผล และสมาชิกของทีมงานมีความสุข อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จเป็นทีมที่มีประสิทธิผลหรือมีคุณภาพนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ทั้งในตัวผู้นำทีม สมาชิกของทีม และแบบแผนหรือการจัดทีม Parker (1990, อ้างถึงใน สุนันทา เลหาหนันนท์, 2540) ได้อธิบายคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นทีมงานที่มีประสิทธิผลไว้ 12 ประการ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง ซึ่งทีมที่มีประสิทธิผลสูงเช่นนี้จะก้าวไปสู่การเป็นทีมผู้นำ (Leadership Team) ได้ ซึ่ง Lovett (2001) ได้ศึกษาและสรุปไว้ว่าสมาชิกทุกคนในทีมต้องมีแนวความคิดที่ว่าผู้อาวุโสทุกคนต่างมีส่วนสำคัญต่อระบบโรงเรียน พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน นับตั้งแต่ครูใหญ่ (Principal) ลงไปถึงภารโรง ทีมต้องปรับความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ด้วยยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่ได้เลือกสรรไว้แล้ว ทีมต้องรับผิดชอบต่อที่จะกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางหรือแนวโน้มทางการศึกษาของโรงเรียนนั้น (กัญญา โพธิ์วัฒน์, 2548, หน้า 5) คุณค่าของการใช้ทีมในการบริหารองค์การ พบว่า ทีมที่มีประสิทธิผลจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงผลผลิตและบริการ ประโยชน์ในด้านเจตคติ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก รวมทั้งประโยชน์ในด้านพฤติกรรมการธำรงรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกอันจะส่งผลให้เกิดการดำรงอยู่ของทีมต่อไป (Hackman, 1987)

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญดังกล่าวประกอบกับผลการศึกษาจากแหล่งความรู้ต่างๆ พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ มีการทำงานเป็นทีมยังไม่ปรากฏเด่นชัด เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทั้งๆ ที่การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และงานบางชนิดไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวต้องอาศัยกำลังคน กำลังความสามารถและประสบการณ์จากหลายๆ คน ต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ บางครั้งต้องแก้ปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีเอกภาพของหน่วยงาน และส่งผลถึงประสิทธิผลของหน่วยงาน (สมชาติ กิจบรรจง, 2525, หน้า 28)

การวิจัยเกี่ยวกับทีมงานในประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับทีมคุณภาพในวงการศึกษาที่ผ่านมามีค่อนข้างมีน้อย โดยมีผลงานการวิจัยของ กัญญา โพธิ์วัฒน์ (2548, หน้า 233-234) เรื่องทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการทำงานร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานบุกเบิกที่พยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่บุคคลอื่น การก่อตัวขึ้นของทีมมีพื้นฐานมาจากการรักษาเกียรติประวัติของโรงเรียน และการตอบสนองนโยบายตามสายงานบังคับบัญชา ทีมในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ทีมระดับโรงเรียน ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้สมาชิกคนหนึ่งอาจเข้าไปเป็นสมาชิกได้หลายทีม เป้าหมายของทีมคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลอื่น ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ได้ด้วยความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเกาะเกี่ยวกันเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ ความใส่ใจในงานและจุดมุ่งหมาย และการตรวจสอบและแก้ไข มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดมั่นในปรัชญาของโรงเรียน ความรับผิดชอบตามหน้าที่ การสื่อสารอย่างทั่วถึงมีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และความโปร่งใสในการบริหาร และภิญโญ มนูญศิลป์ (2551, หน้า 153-154) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ด้านคุณลักษณะของภาระงาน ด้านคุณลักษณะของทีม และด้านบริบทองค์การ และยังพบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง 4 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมได้

จากผลการวิจัยทั้งสองเรื่องดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึงลักษณะของทีมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทของไทย และปัจจัยหลายประการที่ส่งผลทำให้การทำงาน เป็นทีมมีประสิทธิภาพ แต่ยังไม่มียานวิจัยที่ศึกษาถึงการทำงานของทีมคุณภาพที่จะส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งทีมคุณภาพจะมีลักษณะของการทำงาน แบบทีมบริหารตนเอง ประกอบไปด้วย ทีมระดับโรงเรียน ทีมระดับหัวหน้างาน และทีม ระดับปฏิบัติการ มาร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ สมาชิกในทีมงานมีคุณภาพ งานบรรลุเป้าหมาย และสมาชิกมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน การศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship or LISREL) เป็นวิธีการศึกษาที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่าง สมบูรณ์ รวมทั้งยังสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าใดเป็นอิทธิพล ทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อม และมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรตาม โดยจะเก็บรวบรวม ข้อมูลเชิงประจักษ์กับประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

2. องค์ประกอบใดของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เหมาะสมและมีคุณภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้สารสนเทศในการบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา เนื่องจากการอธิบายองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่างๆ เกี่ยวกับทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางหรือเป็นแบบอย่างในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จนเกิดเป็นทีมคุณภาพในโรงเรียน และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนต่อไป
4. นักวิชาการ นักการศึกษา นักวิจัย และผู้บริหารทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างชุดฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมจนเกิดเป็นทีมคุณภาพให้กับสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้
 - 1.1 องค์ประกอบของทีมคุณภาพ ได้แก่ (1) บริบทขององค์การ (2) ลักษณะของงาน (3) คุณลักษณะของทีม และ (4) กระบวนการทำงานของทีม
 - 1.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ (1) การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ (3) บรรยากาศของโรงเรียน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1
 - 2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 3 กลุ่ม รวม 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 45) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้

ได้ประเด็นองค์ประกอบเกี่ยวกับทีมคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีเกณฑ์กำหนดในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.1.1.3 ครูผู้สอน เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้บริหารและครูโรงเรียนดีเด่นในระดับประถมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2555 โดยจำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลาง คือ โรงเรียนสูงเนินวิทยาคม อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาวิมิตรภาพ ที่ 126 อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนละ 4 คน และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับทีมคุณภาพ และประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำไปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2

2.2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 12,524 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน ครูผู้สอน จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 144,969 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 330 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 330 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน จำแนกเป็น ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน และครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ จำนวน 1 คน รวม 660 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 990 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 49)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีตลอดจนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ของ Cohen (1994), Hackman (1987), Pearce & Ravlin (1987), Gladstein (1987), Levi (2001), Robbins & Coulter (2005), สุันทา เลานันท์ (2542), ปริญญา ดันสกุล (2549), กัญญา โพธิวัฒน์ (2548) และ ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551) และนักวิชาการหลายท่าน สามารถจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรสาเหตุ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว ได้แก่ บริบทขององค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ (1) รางวัล (2) การฝึกอบรม (3) ทรัพยากรในการทำงาน และ (4) วัฒนธรรมองค์การ

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.2.1 ตัวแปรแฝงด้านลักษณะของงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว คือ (1) ความหลากหลายของทักษะการทำงาน (2) เอกลักษณะของงาน (3) ความสำคัญของงาน (4) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ (5) การสะท้อนผลงาน

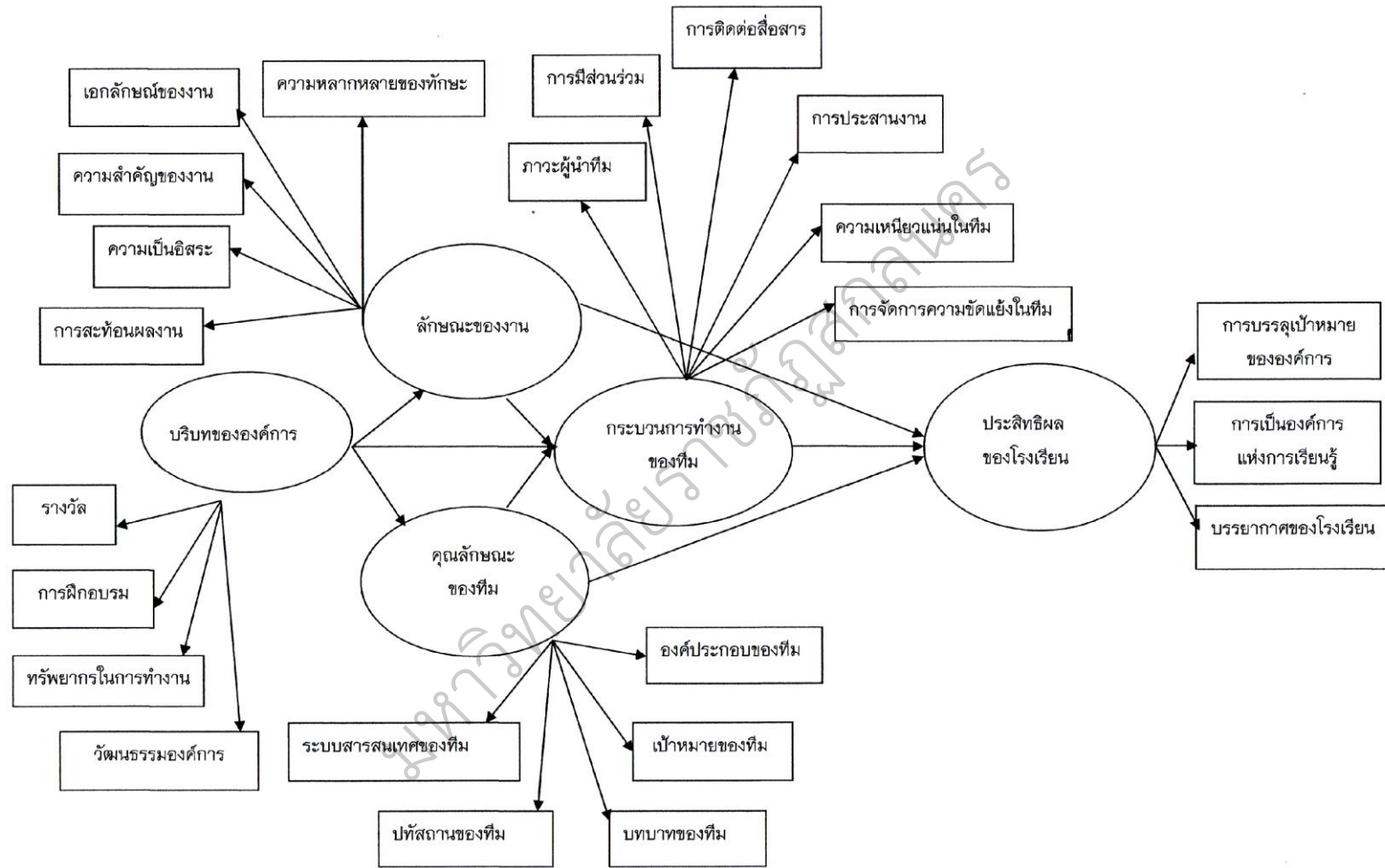
1.2.2 ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของทีม สามารถวัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) องค์ประกอบของทีม (2) เป้าหมายของทีม (3) บทบาทของทีม (4) ปทัสถานของทีม และ (5) ระบบสารสนเทศของทีม

1.2.3 ตัวแปรแฝงด้านกระบวนการทำงานของทีม สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำทีม (2) การมีส่วนร่วม (3) การติดต่อสื่อสาร (4) ความเหนียวแน่นในทีม (5) การประสานงาน และ (6) การจัดการความขัดแย้งในทีม

2. ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ (3) บรรยากาศของโรงเรียน

จากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกันดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นร่างกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น รายละเอียดดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 1 ร่างกรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จ หรือ การบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งเกิดจากทีมคุณภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

1.1 การบรรลุเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจาก ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการจูงใจ การควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลของทีมคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน

1.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาองค์การให้สมาชิก สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ แสดงความคิดเห็นใหม่อย่างเสรี และแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.3 บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อม ของงานที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน ซึ่งเป็น ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปใช้ทักษะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ขององค์การ ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึง บทบาทที่ต้องพึงพารวมทั้งมีความรับผิดชอบเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3. ทีมคุณภาพ หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่เป็นสมาชิกของทีมระดับ โรงเรียน ทีมระดับหัวหน้างาน และทีมระดับปฏิบัติการ มาร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้าน ต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 บริบทขององค์การ หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมด้านต่างๆ ภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของสมาชิกในทีมที่เป็นเงื่อนไข มีความสำคัญและเอื้อต่อความสำเร็จในการ ดำเนินงานของทีม ซึ่งจำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

3.1.1 รางวัล หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานซึ่งมีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจและความร่วมมือในการทำงานของสมาชิกในทีม

3.1.2 การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานให้แก่สมาชิกของทีมคุณภาพ

3.1.3 ทรัพยากรในการทำงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเวลาที่โรงเรียนจัดเตรียมไว้เพื่อสนับสนุนการทำงานของ ทีมคุณภาพ

3.1.4 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนหรือพฤติกรรมที่บุคลากร ในสถานศึกษายึดถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ซึ่งสมาชิกองค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ มีการ สื่อสาร โดยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกเข้าใจร่วมกันโดยผ่านกระบวนการ ทางสังคม ประกิต และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2 ลักษณะของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงานในด้านต่างๆ ตามการรับรู้ ของสมาชิกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของทีมคุณภาพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

3.2.1 ความหลากหลายของทักษะการทำงาน หมายถึง ลักษณะของ งานที่สมาชิกในทีมคุณภาพสามารถรับรู้ได้ว่างานนั้นจำเป็นต้องใช้กิจกรรม ทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างหลากหลายจึงจะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

3.2.2 เอกลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่สมาชิกในทีม คุณภาพแต่ละคนสามารถรับรู้ได้ว่างานที่ปฏิบัตินั้น มีองค์ประกอบอย่างไร ครอบคลุมชิ้นงาน ย่อยอะไรบ้าง สามารถระบุขั้นตอนในการทำงานนั้นๆ ได้ นับแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น กระบวนการรวมทั้งสามารถคาดหมายผลสำเร็จของงานได้

3.2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่สมาชิกในทีม คุณภาพสามารถรับรู้ได้ว่าผลของงานมีความสำคัญเกี่ยวพันและส่งผลกระทบ อย่างมาก ต่อความสำเร็จของทุกคนในทีมคุณภาพและในโรงเรียน

3.2.4 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่สมาชิก ในทีมคุณภาพสามารถรับรู้ได้ว่างานนั้นเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการใช้วิจารณญาณของ ตนเองตัดสินใจที่จะเลือกกำหนด ขั้นตอน เลือกวิธีปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น

3.2.5 การสะท้อนผลงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่สมาชิกในทีม คุณภาพรับรู้ว่าการปฏิบัติงานนั้นมีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของตนเองอย่าง ตรงไปตรงมา

3.3 คุณลักษณะของทีม หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของทีมคุณภาพในด้าน ต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ

3.3.1 องค์ประกอบของทีม หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับส่วนประกอบ ของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน จำแนกออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ขนาดของทีม ความรู้ความชำนาญและความแตกต่างของสมาชิกภายในทีม

3.3.2 เป้าหมายของทีม หมายถึง ผลลัพธ์สุดท้ายที่ทีมคุณภาพต้องการ ให้บรรลุผล

3.3.3 บทบาทของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติตนตาม ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในทีมคุณภาพ

3.3.4 ปทัสถานของทีม หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์ความคาดหวังหรือ มาตรฐานที่เป็นที่เข้าใจและยอมรับร่วมกัน อันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมร่วมกันของ สมาชิกของทีม

3.3.5 ระบบสารสนเทศ หมายถึง ข้อเท็จจริงที่ผ่านการประมวลผลแล้ว จัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและสนับสนุนการทำงาน ของทีมคุณภาพ

3.4 กระบวนการทำงานของทีม หมายถึง การใช้ความพยายาม การทุ่มเท ความรู้ทักษะและความสามารถอย่างสูง รวมทั้งการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมของ สมาชิกของทีมคุณภาพในการร่วมมือกันทำงาน ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ คือ

3.4.1 ภาวะผู้นำทีม หมายถึง กระบวนการแสดงออกของผู้นำทีม คุณภาพเพื่อการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีมด้วยการโน้มน้าวใจให้สมาชิกเกิดจิตสำนึก และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมที่ร่วมกันกำหนดไว้

3.4.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมคุณภาพร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้

3.4.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้าย แลกเปลี่ยน และส่งผ่านข่าวสารข้อมูลหรือความหมายบางอย่างระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันหรือเพื่อเป้าหมายบางประการตามต้องการ

3.4.4 การประสานงาน หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ทีมงานและหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.4.5 ความเหนียวแน่นในทีม หมายถึง ระดับของความตั้งใจของสมาชิกซึ่งเป็นที่ส่งผลให้สมาชิกเต็มใจทำงานร่วมกันเพื่อรักษาทีมคุณภาพให้คงอยู่รวมถึงระดับของอิทธิพลที่แต่ละคนมีต่อสมาชิกอื่นในทีมคุณภาพ

3.4.6 การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง การที่สมาชิกในทีมร่วมกันลดระดับการแสดงออกในทางที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันซึ่งสืบเนื่องมาจากอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการผลประโยชน์การใช้อำนาจหน้าที่ต่างๆ ขัดกัน

4. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย

5. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง รูปแบบที่กำหนดขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับบริบทของโรงเรียน ลักษณะของงานคุณลักษณะของทีมคุณภาพ และกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ โดยส่งผลลัพธ์สุดท้ายต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

6. โปรแกรมลิสเรล (LISREL Program) หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Joreskog และ Sorhom เพื่อใช้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ รวมทั้งใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัย

7. โรงเรียนดีเด่น หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 โดยจำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลาง คือ โรงเรียนสูงเนินวิทยาคม อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ และโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนบ้านงอนหนองพะเนาวิมตรภาพที่ 126 อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557

9. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557

10. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2557