

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจัยในการทำงานที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น คือ บุคลากร จากแนวคิดที่ว่าแต่ละคนมีทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกัน จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้ขึ้นกับสมาชิกคนใดคนหนึ่งตามลำพัง องค์การจะเดินหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ เมื่อมีการแบ่งทีมงานหน้าที่ และความรับผิดชอบให้พนักงานตามความรู้ ความสามารถ ตามความถนัด ความเหมาะสม และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลัง ความคิด และสติปัญญา ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไข ให้กลุ่มบุคคลในองค์การ ตระหนักว่า พวกเขาต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถ และความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่ม จะต้องยอมรับความคิดเห็น เรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญขององค์การในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (อิสรยศ สันตนิยัวิทย์กุล. 2557 : 10 - 30)

การทำงานภายในองค์การ ไม่มีผู้ใดจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามลำพังคนเดียวทุก ๆ การทำงานจะต้องมีความสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น (สมชาติ กิจยรรยง และจิรัชใจเปี่ยม. 2552 : 57) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ หน่วยงานต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น ลักษณะเช่นนี้คือ การทำงานเป็นทีม (วิเชียร วิทย์อุดม. 2553 : 225 - 226) การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และมีการประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางการทำงานขององค์การ องค์การต่าง ๆ ให้การยอมรับว่าการทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการทำงานที่ดีที่สุดที่มีการประสานงานกัน สมาชิกในทีมต้องใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความเจริญเติบโต

จากสภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงที่เร็วขึ้น องค์การจึงพัฒนาการทำงานให้มีขีดสมรรถนะสูง และมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งองค์การจะเน้นด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์การเป็นหลัก โดยอาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังยุทธ เกษสาคร (2552 : 166 - 169) ยังกล่าวว่า ปัจจัยหลักของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกของทีมจะยอมรับวัตถุประสงค์ของทีมที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือกันได้ มีความร่วมมือและประสานการมีส่วนร่วมกันเป็นอย่างดี และประสานงานในระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าทุกคนในทีมมีความสำคัญและยอมรับกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความชัดเจนในการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย การปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งให้เป็นโอกาส การจัดรูปแบบโครงสร้างทีม มีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีค่านิยมทัศนคติและเป้าหมายส่วนบุคคล การทำงานที่เกิดจากแรงขับภายในด้วยการได้รับการจูงใจในผลประโยชน์ร่วมกัน การให้โอกาสคนดึงศักยภาพในส่วนที่ได้ออกมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะสามารถพัฒนาองค์การให้เป็นเลิศนั่นเอง

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษานั้น ไม่อาจที่จะเกิดขึ้นเองได้ แต่ต้องมีการสร้างสรรค์และพัฒนาอยู่เสมอ ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ โดยทั่วไปมุ่งหมายในการศึกษาก็เพื่อที่จะแสวงหาคำตอบว่าจะสามารถหาวิธีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนความอยู่รอดให้เกิดขึ้นกับองค์การและสถานศึกษานั้น ๆ จากแนวคิดเกี่ยวกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังเช่น ปาร์คเกอร์ (Parker. 1990 : 31 - 56) แมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1960 : 19 - 21) จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2551 : 121) วิเชียร วิทษอุดม (2551 : 210) เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556 : 21 - 23) ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันที่ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีบรรยากาศในทีมที่เป็นกันเอง มีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีการตัดสินใจร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากการบริหารงานขององค์การในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือสถานศึกษาใด ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนต่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ และพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านทักษะของงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เทคนิคการสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่ง ดังคำกล่าวของทอทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 25 - 26) ที่ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีบรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างมีประชาธิปไตย มีการตัดสินใจโดยใช้หลักการเห็นพ้องต้องกัน มีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างชัดเจน ทุกคนในทีมงานจะต้องยอมรับที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกันอย่างเต็มใจ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานและการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ อันส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสามารถดำเนินการไปอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพนำความรู้ที่ได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับ

สถานศึกษาเป็นสำคัญ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555 : 107) ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษาประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2553 : 203 - 204) ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาการพิจารณาความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ชร สุนทรายุทธ. 2551 ข : 459) โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก

ในศตวรรษที่ 21 การทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เป็นทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ไม่มีใครทราบล่วงหน้าว่าในแต่ละองค์การมีสภาพการทำงานเป็นทีมที่แท้จริงหรือไม่ หรือหากมีแล้วจะมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานตามระบบการประกันคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ทำให้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษาเป็นคนที่มีความรู้เพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านความขัดแย้ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวัฒนธรรมองค์การ กับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียง

ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ นำผลของการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงเรียนและผู้เรียนมีมาตรฐาน และคุณภาพตามเกณฑ์ สามารถพัฒนามาตรฐานการศึกษาเอกชน เพื่อยกระดับสู่สากล รวมทั้ง สร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ครูผู้สอนของ สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาค ตะวันออก ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรีระยอง จันทบุรี ปราจีนบุรี นครนายก ตราด และสระแก้ว จำนวน 8 จังหวัด สถานศึกษาจำนวน 45 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,651 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้จากการสุ่มประชากร ครูผู้สอนสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125) ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น 350 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวนเป็น 8 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านทักษะความเป็นผู้นำ
- 1.2 ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน
- 1.3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 1.4 ด้านการมีส่วนร่วม
- 1.5 ด้านการสื่อสาร
- 1.6 ด้านความขัดแย้ง
- 1.7 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.8 ด้านวัฒนธรรมขององค์กร

2. **ตัวแปรเกณฑ์** ได้แก่ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก จำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 2.1 บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน
- 2.2 การตัดสินใจร่วมกัน
- 2.3 การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานภายในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์กร มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2. การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศ การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสมาชิกทุกคนพร้อมยอมรับตามขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตน มาใช้ในการวางแผนงาน ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและปรับปรุงงานร่วมกัน

3. การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการกำหนดความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ทำให้การมอบหมายงานนั้นมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และบุคคลที่รับมอบหมายงาน มีความเต็มใจที่จะรับหน้าที่นั้น ไปปฏิบัติให้สำเร็จ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทีมงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับ การดึงเอาความรู้ความสามารถของทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ได้ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และยินดีเป็นผู้ตามที่พร้อมจะปฏิบัติพันธกิจด้วยความเต็มใจและความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

2. เป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การชักนำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยใช้แรงผลักดันจากภายนอก หรือกระบวนการทางความคิดของตัวบุคคลเอง เป็นกลไกให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่องค์การต้องการ

4. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผน การทำงานร่วมคิดตามและการประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้ายทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม อยู่อย่างปกติสุข และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่นำข่าวสาร ความคิด ความต้องการ ทักษะ ความรู้สึก จากผู้ส่งสาร ไปยังผู้รับสาร โดยใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการโต้ตอบในข้อสงสัยให้เข้าใจกัน ได้อย่างเปิดเผยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

6. ความขัดแย้ง หมายถึง ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยาในทางลบซึ่งในขณะเดียวกัน ความขัดแย้งอาจเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การให้มีความก้าวหน้าด้วย

7. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเรียนรู้การเข้าใจตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มีต่อกันอย่างเหมาะสม เกิดผลดีในการดำเนินชีวิต และทำงานอย่างมีความสุข

8. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีชีวิต ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่องค์กรแต่ละองค์กรกำหนดขึ้น มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป และสมาชิกองค์กรต่างรับรู้และเข้าใจตรงกันแล้วยึดถือเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน

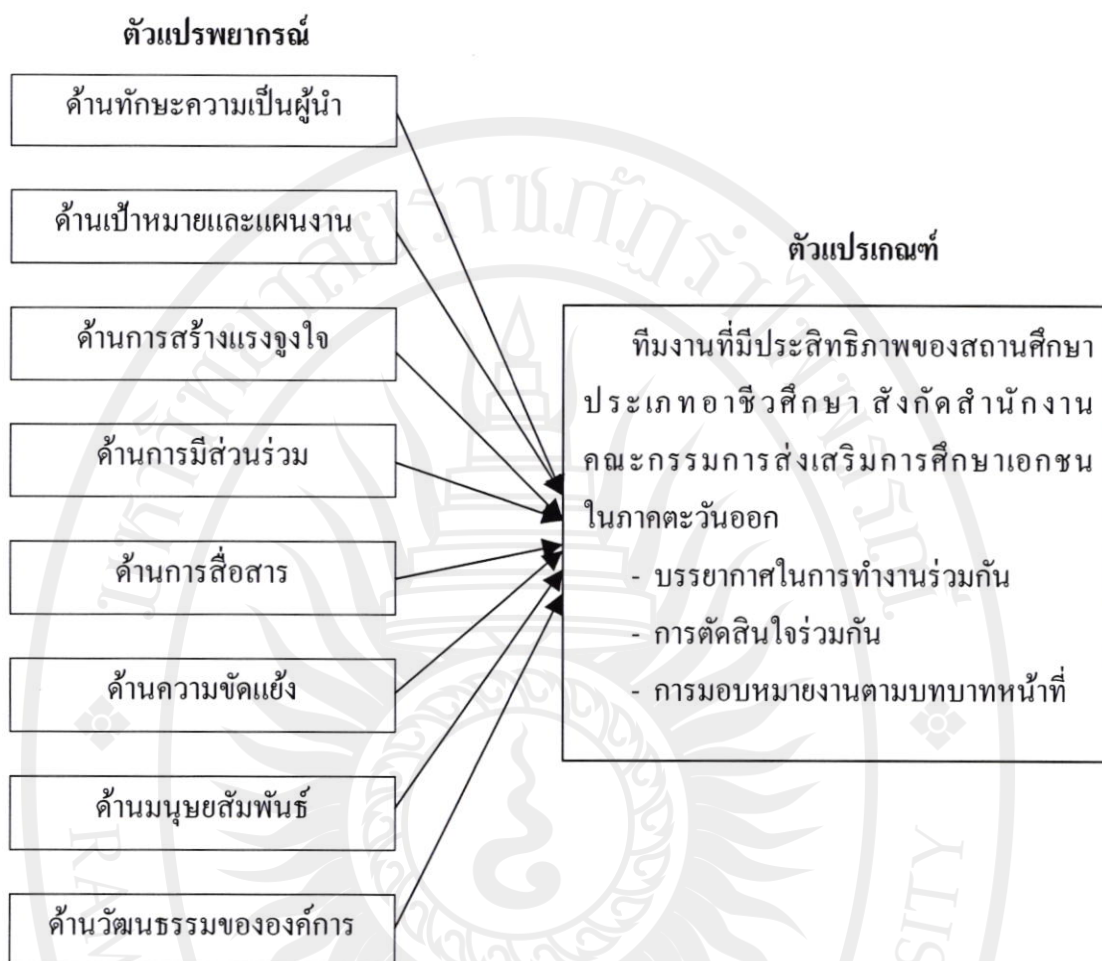
ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่การสอนของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียง โดยศึกษาจากแนวคิด ของสต็อท และวอล์กเกอร์ (Stott and Walker. 1995 : 82 - 84) บีช (Biech 2008 : 14 - 26) ฌ็องฟ็องซ์ เขจรนันท์ (2551 : 23 - 25) ทองใบ สุดชาติ (2551 : 127) รสลิน เจียมเจริญ (2550 : 31) เสนาะ ดิยาว (2551 : 264) เสน่ห์ จุ้ยโต (2551 : 155 - 158) สุนันทา เลานันท์ (2551 : 94) ยงยุทธ เกษสาคร (2552 : 166 - 169) รัตนาภรณ์ แววระโทก (ออนไลน์. 2552) จุมพล หนิมพานิช (2556 : 208) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ 2) ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสื่อสาร 6) ด้านความขัดแย้ง 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 8) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิด อาทิ ปาร์คเกอร์ (Parker. 1990 : 31 - 56) จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2551 : 121) 롭บินส์ (Robbins. 2003 : 180 - 181 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิรศานันท์. 2555 : 162 - 164) วิเชียร วิทยอุดม (2551 : 210) แมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1960 : 19 - 21 ; อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2551 : 25 - 26) ทองใบ สุดชาติ (2551 : 164 - 166) สิทธิร วิชชาวุธ (2549 : 326) ยงยุทธ เกษสาคร (2552 : 182 - 183) เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556 : 21 - 23) ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 28 - 30) สรุปได้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ สถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน 2) การตัดสินใจร่วมกัน และ 3) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ดังภาพประกอบ 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านความขัดแย้ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวัฒนธรรมขององค์กรอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก

2. ปัจจัยด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านความขัดแย้ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวัฒนธรรมขององค์กรอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกได้