



Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/index>

Wat Wang Tawan Tok Nakhon Si Thammarat, Thailand

pp. 202-219

บทความวิจัย

รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์*

THE MODEL OF EFFECTIVE TEAM WORK DEVELOPMENT FOR INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SMALL ELEMENTARY SCHOOLS IN KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พัฒนรินทร์ จันทะรัตน์¹, สมใจ ภูมิพันธุ์¹, โกวตน์ เทศบุตร¹Pattanarin Chantarat¹, Somjai Pumipuntu¹, Kowat Tesaputa¹¹คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด¹Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Roi Et, Thailand¹Corresponding author E-mail: ptr31@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก 185 แห่ง ใช้ตารางเครื่องซีและมอร์แกนและวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นความเรียง ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.55) (2) การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล 3 ส่วน คือ 1) บทนำ หลักการ วัตถุประสงค์ และ

* Received 17 December 2022; Revised 28 December 2022; Accepted 30 December 2022

เป้าหมาย 2) เนื้อหา ทีมงานที่มีประสิทธิผล 7 องค์ประกอบ คือ การสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร กำหนดเป้าหมาย การบริหารจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และภาวะผู้นำ ส่วนการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายใน มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาสภาพความต้องการจำเป็น (2) วางแผนปฏิบัติการ (3) นำแผนไปใช้ (4) เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล (5) ประเมินผลสะท้อนผล (6) ปรับปรุงแก้ไข และ 3) การนำรูปแบบไปใช้ เป็นแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของทีมงานและเงื่อนไข ผลการประเมินรูปแบบ ภาพรวม มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.19) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.30) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.14)

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาทีมงาน, ประสิทธิภาพ, การประกันคุณภาพภายใน, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The objective this research were to 1) Study present conditions desirable conditions of teamwork effectiveness for internal quality assurance in small elementary schools 2) Create and develop a model of effective team work, and 3) Assessment the model of effective team work. This research is mixed methods research. Sample random sampling was collected from 185 small elementary schools by Krejcie and Morgan formular. The research tool were questionnaires, Semi-structure interview and assessment form to collect data. The statistics used for analyzing quantitative data were mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}), and content analysis was employed to analyze qualitative data and concluded in descriptive. The results of the study revealed the following: 1) Present desirable conditions and priority Needs of teamwork overall was rated in a high level. ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.55) 2) Creating and developing a model of effective teamwork. The model consisted of 3 parts. Part 1 Introduction, consists of principles, objectives, and goals. Part 2 Content, the content is divided into: Effectiveness teamwork which are 7 components namely; communication, organizational culture, goal setting, administration, procedures and evaluation, interpersonal relationships, and leadership, Development of effectiveness teams for internal quality assurance. It consists of a six-step process: (1) Study of conditions and needs (2) Action planning (3) Plan implementation (4) Data collection and analysis (5) Evaluation and reflection (6) Improvement. Part 3 The model Implementation, approaches for enhancement of teamwork

effectiveness and condition. 3) The assessment of effective teamwork development model. overall, the appropriateness ($\bar{X}$ = 4.90, S.D. = 0.19) feasibility ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.30) and the usefulness ($\bar{X}$ = 4.93, S.D. = 0.14) of the model were rated at the highest level.

Keywords: Development Teamwork Model, Effectiveness, Internal Quality Assurance, Small Elementary Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการวางรากฐานเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเตรียมคนในอนาคตไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งความผันผวน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาทุกแห่งบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไป และยังมีกระจายอำนาจให้กับคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงนั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) การกระจายอำนาจแบ่งงานอย่างชัดเจนแต่การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีข้อจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้หน่วยงานมีการเติบโตและพัฒนาก้าวหน้า โดยทีมงานจะช่วยสร้างระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้เกิดทั่วทั้งองค์กรโดยทุกคนจะต้องทุ่มเทความคิด ทุ่มแรงกายเพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียว แต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล ทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในทีม มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบในการบริหารจัดการที่ดี มีสมาชิกที่มีความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) การพัฒนาทีมงานเพื่อให้ทุกคนในองค์กรรู้จักและปฏิสัมพันธ์กัน รู้จักการทำงานร่วมกัน ตลอดจนแก้ปัญหาาร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น สามารถสร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้ ตลอดจนวิธีร่วมมือกันเดินทางไปพิชิตเป้าหมายให้สำเร็จ เกิดความสามัคคีในการขับเคลื่อนองค์กร มีทัศนคติที่ดีในการทำงานตลอดจนการเผชิญกับปัญหา ซึ่งในหลายสถานศึกษาการบริหาร

สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายังบริหารการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งปัจจุบันแนวคิดในการบริหารองค์การที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายทั้งองค์การเอกชนหรือภาครัฐคือการบริหารในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนและการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น (สาวิตรี พรเทียง, 2563) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท ตามมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมีประกาศใช้กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐาน การศึกษาระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์ การศึกษาพิเศษเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ประกอบกับยุทธศาสตร์ ของ กระทรวงศึกษาธิการในด้านการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษาได้ ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพการศึกษาและการประกันคุณภาพศึกษามุ่งเน้นให้มีการนำผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาใช้เป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) จากข้อมูลของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการประเมินภายนอก รอบ 3 (2554-2558) จำนวน 20,184 แห่ง เป็นโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 18,088 แห่ง รับรอง 14,316 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.15 ไม่รับรอง 3,772 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.85 แบ่งตามขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก 14,389 แห่ง รับรอง 11,000 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 76.45 ไม่รับรอง 3,389 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 23.55 ซึ่งพบว่ายังมีโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรอง การดำเนินการ อย่างน้อย 1 ครั้งในทุก ๆ 5 ปี เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน สามารถคิดวิเคราะห์และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษาของคณะกรรมการติดตามและ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าสถานศึกษาดำเนินการยังไม่ บรรลุเป้าหมายลงไปสู่ผู้เรียนได้ บุคลากรมองว่าระบบประกันคุณภาพเป็นภาระของ ผู้รับผิดชอบคนเดียว ไม่เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา บุคลากรไม่ให้ความ ร่วมมือ ไม่นำระบบทีมงานมาช่วยบริหารจัดการให้เป็นวัฒนธรรม ทักษะคิดของบุคลากรอาจคิด ว่าเป็นภาระมากกว่าประโยชน์ไม่ได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ประเมินมาใช้ (สถาบัน ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2560) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 3 เขต โดยมีสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งสิ้น จำนวน 347 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

เขต 1 จำนวน 121 แห่ง เขต 2 จำนวน 106 แห่ง และเขต 3 จำนวน 120 แห่ง ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แต่ไม่ผ่านการรับรอง จำนวน 107 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 41 แห่ง เขต 2 จำนวน 32 แห่ง และเขต 3 จำนวน 34 แห่ง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์, 2563)

การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้นำแนวคิดทีมงานที่มีประสิทธิผลของ พาร์กเกอร์ (Parker เป็นการพัฒนาทีมงานเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคลยกระดับการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักการให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Parker, G.M., 1990) ให้ความสนใจต่อขบวนการในการทำงานและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่ม รวมทั้งเป็นการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เน้นความสัมพันธ์และการพึ่งพาของสมาชิกในทีมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีการขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยที่สุด สอดคล้องกับมิวส์ Meuse ใช้องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิผลตามโมเดล GRPI ของ Irwin M. Rubin, Mark S. Plovnick และ Ronald E. Fry นำเสนอปัจจัยต่าง ๆ ในรูปแบบของพีระมิดประกอบด้วยปัจจัยเป้าหมาย (Goals) บทบาท (Roles) กระบวนการ (Processes) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบเริ่มจากยอดพีระมิดลงสู่ฐาน (Meuse, K. D., 2009) และชูชัย ประดับสุข ใช้กระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย (1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่นำการศึกษาสู่คุณภาพโดยต้องมีการกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ (2) การตรวจสอบและการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และ (3) การประเมินคุณภาพการศึกษา เป็น กระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด (ชูชัย ประดับสุข, 2560)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกำลังประสบปัญหาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายใน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และนโยบายด้านการศึกษาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคการบริหารงาน ด้านคุณภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กให้กับ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ผู้เรียนและเด็กให้เป็น คนเก่ง คนดี มีคุณภาพตามมาตรฐาน และยังเป็นข้อมูลสารสนเทศในเชิงวิชาการให้กับ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ หรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับการประกันคุณภาพ ภายในและภายนอกของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วย การศึกษาเอกสาร การลงพื้นที่ภาคสนาม การลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แบ่งเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประถมศึกษาขนาดเล็ก

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1) ประชากรคือสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรจำนวน 347 แห่ง เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 แห่ง จากนั้นจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างเป็นสัดส่วนตามเขตพื้นที่การศึกษา และตามด้วยการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากร (Sample Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กำหนดผู้ให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามสถานศึกษาละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก รวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 370 คน 2) สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่มีผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับดีเยี่ยม จำนวน 5 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แห่งละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 1 คน 2) เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 1 คน 3) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 คน 4) เป็นครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 คน 5) เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 1 คน 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) เป็นนักวิชาการที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นที่ยอมรับ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) เป็นผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นที่ยอมรับ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ แบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาในเบื้องต้น แล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจพิจารณาประเมินความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ของโครงสร้างและเนื้อหาว่ามีความเหมาะสมกับการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จำนวน 49 ข้อ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข

แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่ง แห่งละ 3 คน รวม 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และแบบประเมินรูปแบบเพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ มีลักษณะแบบให้เลือกตอบโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 ระดับ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 2) เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ แบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทีมงานในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในระดับ ตีเยี่ยม และแบบสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพิจารณาารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เช่น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในภาพรวม กับ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เป็นต้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย ร้อยเอ็ด เลขที่ ศธ 0571.12/ว 092 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูล ลว. 9 พฤษภาคม 2561 และได้ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เพื่อขอเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้วยแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกกับสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่มีผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในระดับตีเยี่ยม สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่มีผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในระดับตีเยี่ยม 3) สนทนากลุ่มโดยการนัดพบประชุม และทำการเก็บข้อมูลด้วยการบันทึกเสียงและการจดบันทึกข้อมูล 4) ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน ถอดเทป ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนำเสนอด้วยตารางและใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย (Descriptive) 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาในเนื้อหาสาระ (Content Analysis) นำมาวิเคราะห์เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น จัดประเภท/กลุ่มข้อมูลเพื่อให้ได้ชุดข้อมูลที่สามารถเสนอเป็นข้อเท็จจริง และใช้ประกอบการวิเคราะห์อภิปราย ซึ่งมีการให้เหตุผลเชิงตรรกะ นำเสนอผลการศึกษาแบบพรรณนาเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลของทีมงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ ปรากฏดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลของทีมงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ โดยรวม

ที่	ประสิทธิผลของ ทีมงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	PNI ^{modified}	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ			
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.45	0.58	ปานกลาง	4.58	0.49	มากที่สุด	5.18	0.33	1
2	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.60	0.60	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด	4.88	0.29	2
3	ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	3.68	0.72	มาก	4.69	0.49	มากที่สุด	4.74	0.27	6
4	ด้านการบริหารจัดการ	3.58	0.56	มาก	4.61	0.53	มากที่สุด	4.75	0.29	4
5	ด้านการกำหนด เป้าหมาย	3.59	0.60	มาก	4.64	0.50	มากที่สุด	4.87	0.29	3
6	ด้านภาวะผู้นำ	3.75	0.67	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด	4.47	0.25	7
7	ด้านขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน และการประเมินผล	3.70	0.60	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.76	0.27	5
โดยรวม		3.62	0.55	มาก	4.65	0.45	มากที่สุด	4.79	0.28	

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบันทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.58)

สภาพที่พึงประสงค์ที่ทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49)

ความต้องการจำเป็นที่ทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($PNI_{\text{modified}}=0.33$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($PNI_{\text{modified}}=0.29$) และด้านด้านการกำหนดเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}}=0.29$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($PNI_{\text{modified}}=0.25$)

2. การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบทีมงานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมาย การบริหารจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำและ (2) การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพและความต้องการความจำเป็น การวางแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลและสะท้อนผล การปรับปรุงแก้ไขและส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในภาพรวม

รูปแบบการพัฒนา ทีมงานที่มีประสิทธิผล เพื่อการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา ประถมศึกษาขนาดเล็ก	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ส่วนนำ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.67	0.59	มากที่สุด	4.76	0.45	มากที่สุด
2. องค์ประกอบทีมงานที่มี ประสิทธิผล	4.95	0.12	มากที่สุด	4.85	0.34	มากที่สุด	4.96	0.10	มากที่สุด
3. ขั้นตอนการพัฒนา ทีมงานให้มีประสิทธิผล เพื่อการประกันคุณภาพ ภายใน	4.97	0.07	มากที่สุด	4.92	0.20	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การนำรูปแบบไปใช้	4.97	0.08	มากที่สุด	4.97	0.08	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.90	0.19	มากที่สุด	4.85	0.30	มากที่สุด	4.93	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.14) รองลงมา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.19) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.30)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์

สภาพปัจจุบันของทีมงานที่มีประสิทธิผล เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.58) สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชต

อนันต์ พุทธิพรชนัน ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้ประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ที่มีผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการรับรู้ประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการรับรู้ภาพลักษณ์ ดังนั้นคณะกรรมการ กสทช. ควรให้ความสำคัญมุ่งเน้นและสนับสนุนเกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กร โดยคำนึงถึงการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆออกไปสู่กลุ่มเป้าหมายและประชาชนเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานรวมทั้งการสร้างร่วมมือระหว่างกันต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนด้วยและเพื่อเพิ่มโอกาสทางการตลาดและศักยภาพทางการแข่งขันมากยิ่งขึ้น สภาพที่พึงประสงค์ประสิทธิผลของทีมงาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (โชตนันต์ พุทธิพรชนัน, 2562)

2. การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบทีมงานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การสื่อสาร วัฒนธรรม องค์กร การกำหนดเป้าหมาย การบริหารจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย อ่อนอุบล ได้ศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า ด้านความชัดเจนของเป้าหมายผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องด้านความร่วมมือและความขัดแย้งผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิดและแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจนผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหาด้านการสื่อสารที่ดีผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ศิริชัย อ่อนอุบล, 2560) นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์แสง สุวรรณาวา ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จพบว่า แนวคิดทางพุทธจิตวิทยาการสร้างความสามัคคีในการทำงานเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วย 1) ความมีเมตตา 2) การถ้อยทีถ้อยอาศัย 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) การเห็นคุณค่าของงานมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ 5) การมีความเคารพต่อ

กัน 6) การเลือกคนให้เหมาะกับงาน 7) การปกครองดูแลกันเหมือนพี่น้อง 8) การสร้างความรู้สึกว่าเขาคือเจ้าของกิจการ 9) การสร้างแรงจูงใจและตัวแปรปัจจัยที่เสริมความสำเร็จของทีมงานประกอบด้วย 1) การมีผู้นำที่ดี 2) คุณภาพการคัดเลือกคนเข้าทำงานของแผนกบุคคล 3) การมีระเบียบวินัยในองค์กรและ 4) การเป็นกัลยาณมิตรต่อกันในส่วน of ความสำเร็จของทีมงานพัฒนาตัวแปรจากหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) รักในงานที่ทำ 2) ร่วมกันแก้ปัญหา 3) มุ่งมั่นในความสำเร็จของตนและองค์กรและ 4) พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (จันทร์แสง สุวรรณาว, 2561) 2) การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพและความต้องการความจำเป็น การวางแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลและสะท้อนผล การปรับปรุงแก้ไข และ 3) แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของทีมงานและส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์สินี วาดวงศ์ ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แนวทางที่เหมาะสม ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานและการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ประกอบด้วย 1.1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและ 1.2) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 2) กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบการประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย 2.1) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.2) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2.3) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 2.4) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.5) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และ 2.6) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (กานต์สินี วาดวงศ์, 2560)

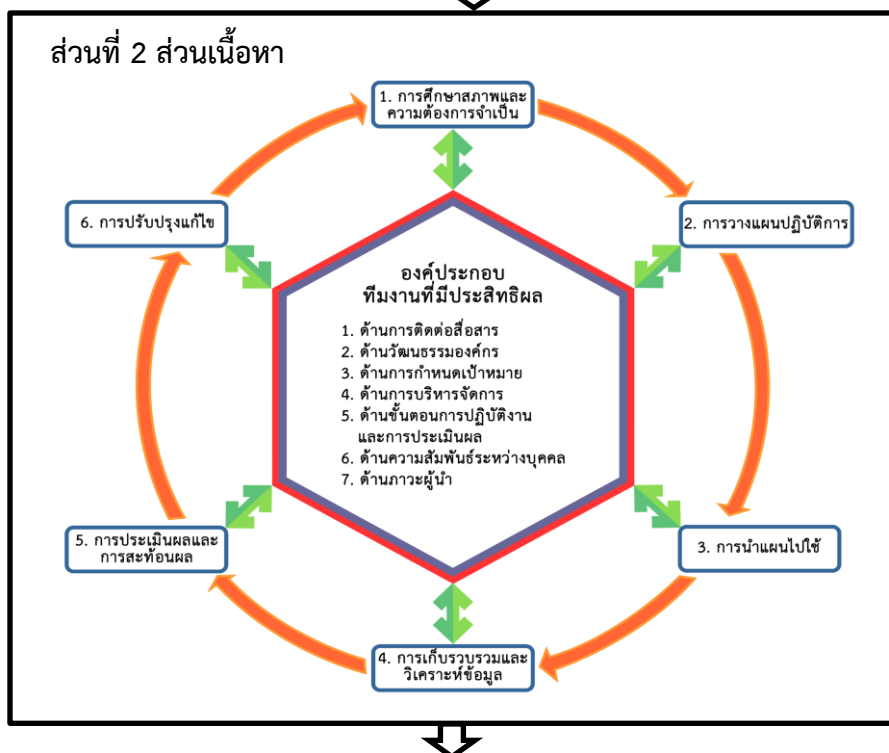
3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบได้สร้างขึ้นจากการศึกษาสภาพทีมงานในสถานศึกษา เมื่อมีการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ผู้นำรูปแบบไปใช้มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ ดิษฐปาน ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดกระบี่ พบว่า 1) สภาพปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับน้อย 2) รูปแบบการประกันคุณภาพภายใน พบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายใน เป็นการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในภายใต้กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ P-D-C-A ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงาน

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศ ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกองค์ประกอบระหว่าง 0.80 - 1.00 3) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประกันคุณภาพ พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน (อารีรัตน์ ดิษฐปาน, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

การดำเนินงานวิจัยรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ ได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1) ทีมงานที่มีประสิทธิผล 7 องค์ประกอบ คือ การสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมาย การบริหารจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 2) ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน ดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพและความต้องการความจำเป็น การวางแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลและสะท้อนผล การปรับปรุงแก้ไข คาดหวังว่าจะส่งผลไปยังการพัฒนาคุณภาพให้ เกิดกับผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่ โรงเรียนกำหนด และผลงานให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่ได้อย่างดี สรุปลองค์ความรู้ ดังภาพที่ 1

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ; 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. เป้าหมายของรูปแบบ



ส่วนที่ 3 ส่วนการนำรูปแบบไปใช้

1. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล
2. เงื่อนไขสู่ทีมงานที่มีประสิทธิผล 5 เงื่อนไข

ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้สรุปและเสนอแนะได้ว่า 1) ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาของทีมงานที่มีประสิทธิผลของทีมงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้นอย่างเร่งด่วน สภาพที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะในเรื่อง คือ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานและการประเมินผล และภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่มีค่าความสำคัญสูงสุด และความต้องการจำเป็น คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านวัฒนธรรม

องค์กร และ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ดังนั้น สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรได้ดำเนินการทั้ง 3 เรื่องนี้ให้เป็นรูปธรรมอย่างจริงจังเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 1.2) การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ ผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายใน ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเพื่อการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายใน หรือพัฒนาทีมงานในด้านอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมและความต้องการจำเป็น สามารถศึกษารายละเอียดจากคู่มือรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก 7 องค์ประกอบ 6 ขั้นตอน ที่ได้จากการวิจัยนี้มาใช้เป็นวิธีดำเนินการพัฒนา 1.3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ทำการประเมินรูปแบบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิยังไม่ได้ทดลองใช้ยังไม่เกิดสัมฤทธิ์ผล และยังไม่พบปัญหาและอุปสรรคแต่ละบริบท ดังนั้น หากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการจะนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมงานในด้านอื่น ๆ ควรมีการปรับเปลี่ยนในเรื่องของการทดลองใช้รูปแบบและกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพและบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลสูงสุดต่อการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาประเภทสถานศึกษาขนาดเล็กในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาประเภทสถานศึกษาขนาดเล็กที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้กับหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป 2.2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาหน่วยงานทางการศึกษาอื่นเพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เหมาะสมให้กับหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลในโอกาสต่อไป 2.3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบในการสร้างเครือข่ายหรือภาคีทางการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานศึกษาประเภทสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร 2.4) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษามัธยมศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่มี ภูมิภาค ขนาด หรือบริบทต่างกัน เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ความเหมาะสม และข้อจำกัดของรูปแบบการพัฒนา ที่ภูมิภาค ขนาด หรือบริบทต่างกัน และเป็น

ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการพัฒนา ที่มีภูมิประเทศ ขนาด หรือบริบทต่างกันในอนาคตต่อไป 2.5) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาที่มั่งคั่งที่มีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงกันระหว่างที่มั่งคั่งที่มีประสิทธิภาพ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาที่มั่งคั่งที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในอนาคตต่อไป 2.6) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาที่มั่งคั่งที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หรือครู หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำหลักสูตรต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาที่มั่งคั่งที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา หรือครู หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นในองค์ประกอบที่ต้องการในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กานต์สินี วาดวงศ์. (2560). การพัฒนาแนวทางการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทร์แสง สุวรรณาว. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางพุทธจิตวิทยาการสร้างควมสามัคคีเพื่อทีมงานที่ประสบความสำเร็จ. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชูชัย ประดับสุข. (2560). การพัฒนารูปแบบการสังเกตการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 8(ฉบับพิเศษ), 330–350.
- โชตนันต์ พุทธิพรชนัน. (2562). ผลกระทบของการรับรู้ประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ที่มีผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2560). คู่มือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการสอบ O-NET . กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สาวิตรี พรเที่ยง. (2563). แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารยองเขต 2. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED, 15(2), 1-13.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). มุมมอง มุมคิด 10 ทศวรรษสำหรับ การเสริมสร้างนักบริหารทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ/สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์. (2563). แผนบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์. เอกสารหมายเลข 1/2563. กาฬสินธุ์: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์.
- อารีรัตน์ ดิษฐปาน. (2564). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เอกชนในจังหวัดกระบี่. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 103-113.
- Meuse, K. D. (2009). Driving Team Effectiveness. Retrieved February 21, 2012, from http://www.kornferryinstitute.com/sustain/team_building/publication/1680/Driving_Team_Effectiveness.
- Parker, G.M. (1990). Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy. San Francisco, Calif: Jersey-Bass.