บทความวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

DEVELOPMENT OF EFFECTIVE TEAM BUILDING INDICATORS FOR EDUCATIONAL OPPORTTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE NORTHEAST

สุวิทย์ เพียรชนะ[1], ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์[2] และวัลนิกา ฉลากบาง[3]

Suwit Peanchana[1], Suphirun Jantarak[2] and Wannika Chalakbang[3]

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakon Nakhon Rajabhat University,Thailand

E-mail : suwitpean1974@gmail.com[1]

Received 2 February 2024**; Revised** 14 April 2025**; Accepted** 23 April 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถาม ผู้บริหารและหัวหน้างานบริหารวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 676 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของคู่มือ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ชนิด คือ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 4) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การลงมติฉันทานุมัติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มี 6 องค์ประกอบหลัก 27 องค์ประกอบย่อย 126 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 =29.93, df=31, p-value = 0.52 , χ^2/df = 0.96 , GFI = 1.00 , AGFI = 0.96 ,RMSEA = 0.000) 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานบริหารวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ

หลักด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นอันดับแรก ควรนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ; ตัวบ่งชี้; การพัฒนาตัวบ่งชี้; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to identify the components of effective team building, 2) to verify the consistency of the structural model with empirical data, and 3) to develop effective team building indicators. The study was a mixed-methods study conducted in three phases. The first phase was determining the conceptual framework and drafting the indicator using an intensive review of relevant documents, research analysis, interviews with five experts, and a focus group of nine experts. The second phase was examining research hypotheses with empirical data. Data was collected from 676 participants of school administrators and the heads of academic affairs in educational opportunity expansion schools under Primary Educational Service Area Offices in the northeast. They were selected using multi-stage sampling. The third phase was the preparation of the indicator usage manual. There were five experts evaluating the suitability of the manual. The research instruments were of four types: 1) an interview form, 2) an expert group discussion recording form, 3) a 5-level rating scale questionnaire, and 4) a form for evaluating the suitability of an indicator user manual. The data was analyzed using content analysis. Consensus of the expert group, confirmatory factor analysis, and analyzing the appropriateness of the manual.

The finding indicated that: 1) components of building an effective team: there are 6 main elements, 27 sub-elements, and 126 indicators. 2) Indicator structure model consistent with empirical data (c^2 =29.93, df=31, p-value = 0.52, c^2/df = 0.96, GFI = 1.00, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.000). 3) A manual for using indicators for building effective teams was appropriated at a high level. The research result found that the school administrator and the heads of academic affairs in educational opportunity expansion school have focused on the main components of effective communication first. Should be used as a guideline for the development of training courses and building an effective team.

Keywords: Effective Team Building ; Indicators; Indicator Development; Educational Opportunity Expansion Schools.

บทนำ

การสร้างทีมงานเป็นรูปแบบการบริหารที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่า เป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุด เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมกันแก้ปัญหาในการตัดสินใจการป้อนข้อมูลย้อนกลับตลอดจนการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจร่วมกันเป็นผลดีในการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันและอนาคตของหน่วยงานซึ่งผลที่ได้รับจะเป็นผลสำเร็จและความภูมิใจของแต่ละคน ซึ่งจะนำไปถึงการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังที่ (Koachdech, S., 2016, p. 3) กล่าวว่า กลุ่มคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพยายามสร้างทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่พลังแห่งความสำเร็จ การสร้างทีมงานมีผลดีต่อองค์กรโดยส่วนรวมแล้วยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ 1) ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเข้าด้วยกันทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้แรงใจเพิ่มขึ้นยังจะได้ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่ แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น 2) ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดความเชี่ยวชาญและความพอใจแต่ละคนเป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกัน ยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน 3) ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อันได้แก่ ความรักการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด ดังนั้น การสร้างทีมงานจึงเป็นการนำเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถอันหลากหลายมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยสมาชิกในทีมงานจะได้รับมอบหมายงานตามความถนัดของตน เกิดการเรียนรู้และยอมรับซึ่งกันและกัน การเสริมสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้ง เกิดความผูกพัน นำไปสู่พลังแห่งความสำเร็จ

การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีทีมงาน เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างทีมงาน เพื่อให้ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการศึกษาให้พัฒนาและก้าวหน้าก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ความสำเร็จขององค์กรนอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรทุกคน ดังนั้น การบริหารองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีระบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งเกิด จากการสร้างทีมงานของผู้บริหาร เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารจัดการแบบปัจเจกชน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสาน มีการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างกว้างขวางรอบคอบ เหมาะกับการทำงานที่ซับซ้อน มีการวางแผนงาน การแบ่งงานกันทำ การร่วมมือประสาน การตัดสินใจแก้ปัญหา สมาชิกอำนวยประโยชน์ต่อกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน นำความคิดเห็นที่ขัดแย้งมาใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ เข้าใจนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน จึงจะแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ (Nunsiri.P., 2019, p.208)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีมิติในการบริหารงานที่หลากหลาย เพราะมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจุบันทั่วประเทศ มีจำนวนถึง 7,083 โรง แม้ว่าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาจะประสบความสำเร็จในด้านปริมาณแต่ด้านคุณภาพการศึกษา เช่น มาตรฐานครู การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนชี้ให้เห็นปัญหาในเรื่องของคุณภาพการศึกษา ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับระบบการบริหารงานของโรงเรียน (Sanmmuang.N., 2014, p.4) เมื่อพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า การสร้างทีมงานยังขาดประสิทธิภาพในบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารโรงเรียน ให้มีคุณภาพและเป็นการตระหนักถึงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรสร้างทีมงานหลาย ๆทีมโยงใยสัมพันธ์กัน ทีมใหญ่ที่สุดของโรงเรียนจะประกอบด้วยบุคลากรทุกคน โดยมีหัวหน้าสถานศึกษาเป็นหัวหน้าทีมและยังมีทีมงานย่อย ๆ อีกหลายทีมตามภารกิจของงาน เช่น ทีมงานวิชาการ ทีมงานธุรการ ทีมงานปกครอง ทีมงานสัมพันธ์ ชุมชน ทีมงานสายชั้น ฯลฯ ทีมงานย่อย ๆ ดังกล่าว อาจจะมีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าหมวดวิชา หรือครูคนใดคนหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมย่อยโดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดพลังร่วมของกลุ่มอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (Phonongkoon.Y., 2022, pp. 2-3)

การพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะนำไปสู่การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์สำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถใช้เป็นเกณฑ์การประเมินเบื้องต้นในการสร้างทีมงานการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ให้บริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้วางแผน พิจารณาแนวทางในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดำเนินงานของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของ Prasertnoo.P., (2021, p.4-5) ; Dubrin., (1990, p.166) ; Robbins

(2003, p.64) กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการสร้างทีมงานที่มีระบบการทำงานที่ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ทุกคนในทีมตระหนักถึงความสำเร็จของงาน ไม่ถือว่าเป็นผลงานของคน ๆเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล ยึดหลักการบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี สมาชิกในทีมมีคุณภาพมีความสามารถในการทำงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำในการจัดองค์การสามารถสื่อสารภายในทีมได้อย่างดี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ตลอดจนลดความขัดแย้งในทีมได้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การจัดองค์การ ได้จากการศึกษางานวิจัยของ UKAM.A., (2020, p.92) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง การมีสายบังคับบัญชาที่สามารถกระจายอำนาจ ในการมอบหมายงานตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน และมีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างงานและบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ การประสานงาน และการมีสายบังคับบัญชา 1.2) การบริหารความขัดแย้ง ได้จากกการศึกษางานวิจัยของ Johnson & Johnson., (2000, p. 219) กล่าวว่า การบริหารความขัดแย้ง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้วิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการบังคับ วิธีการยอมตาม และวิธีการร่วมมือ 1.3) ภาวะผู้นำทีม ได้จากการศึกษางานวิจัยของ Payothon.S.,(2017,p.7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำทีมที่มีต่อการจัดการพฤติกรรมของสมาชิกภายในทีม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การปฏิบัติงานของทีม บทบาทสมาชิกทีม บทบาทผู้นำทีม การสร้างบรรทัดฐานของทีม และเป้าหมายของทีม 1.4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้จากการศึกษางานวิจัยของ Phongpaew.P., (2020.p. 22) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารภายในทีม ระหว่างทีม จนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกัน และตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การสื่อสารแบบเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการรับฟังความคิดเห็น 1.5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้จากการศึกษางานวิจัยของ DeNisi and Kevin., (2017, pp. 421-433) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมิน และการกำหนดนโยบายในการประเมิน 1.6) การพัฒนาบุคลากร ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ Iamsaard.K., (2019, p.9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี มีโอกาสสั่งสมความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพ ในการทำงานงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ประกอบด้วย 5

องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน

2. แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ได้จากการศึกษาแนวคิด ของ Johnston., (1981, pp. 2-3) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัดหรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง การพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในรูปของโมเดลโครงสร้างการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ ได้จากการศึกษางานวิจัยของ Naree.T., (2018,p.133) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารแนวทางที่ให้ความรู้ในเรื่องของการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีรายละเอียดที่เป็นแนวปฏิบัติตามวิธีการที่นำเสนออย่างละเอียด ง่ายต่อการรับรู้และและสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ เป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง เอกสารแนะนำ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คำชี้แจง วัตถุประสงค์ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล/ประเด็นพิจารณาประกอบการประเมินตัวบ่งชี้ และแนวทางการประเมินและการแปลผลการประเมินในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์และใช้เครื่องบันทึกเสียง โดยนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาสัมภาษณ์ ประมาณ 1 ชั่วโมง ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ1 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการสัมภาษณ์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยการขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

เข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา สถานที่ ตามกำหนดการและประเด็นการสนทนากลุ่มในแบบบันทึกการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การพิจารณาหาฉันทามติในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปผลองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

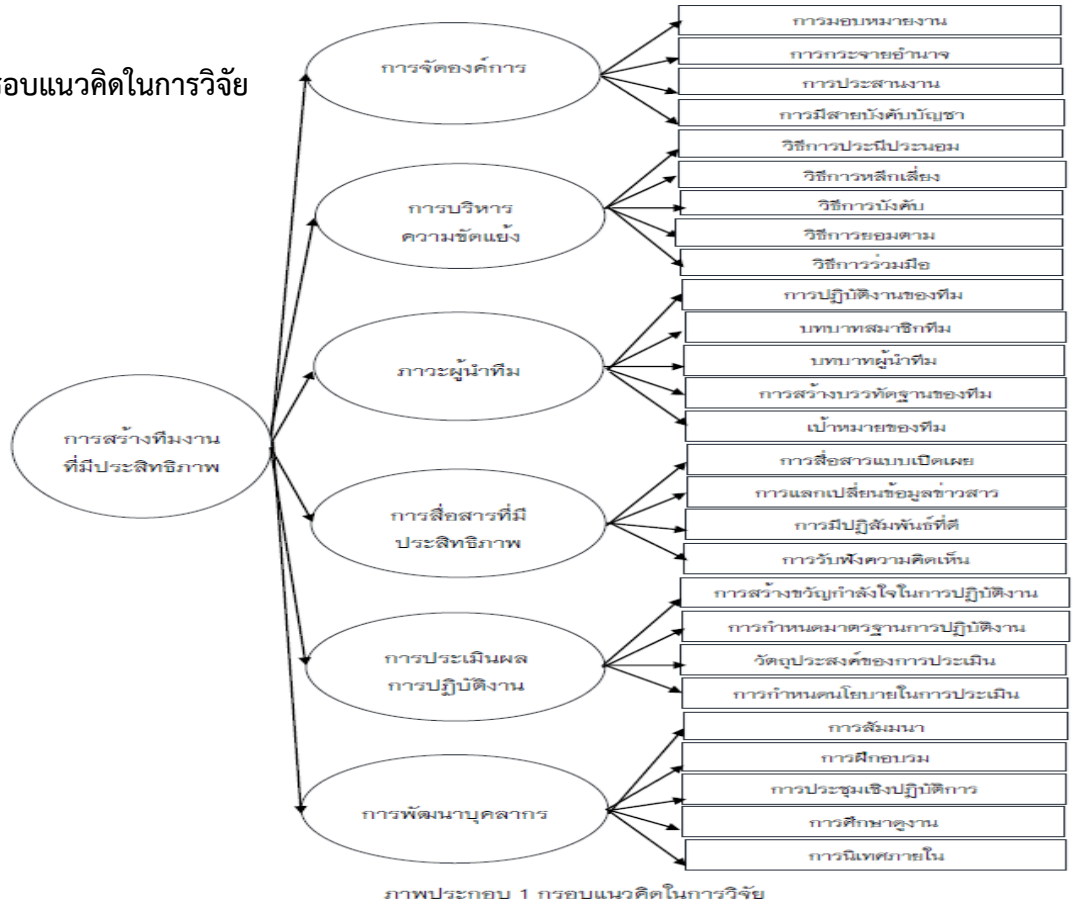
ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ โดยการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้างานบริหารวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 676 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแนวคิด Comrey & Lee., (1992 อ้างถึงใน Nanthasri.T., 2020, p.220) เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ 5 ระดับ คือ จำนวน 500 คน ถือว่าดีมาก (Very good) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 676 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (Pengsawat.W., 2008. p.205) ถือว่าเกินเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.29-0.77 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของคู่จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 27 องค์ประกอบย่อย 126 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักการจัดองค์การ ประกอบด้วย 1.1 การมอบหมายงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 1.2 การกระจายอำนาจ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 1.3 การประสานงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ 1.4 การมีสายบังคับบัญชา จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 2.1 วิธีการประนีประนอม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2.2 วิธีการหลีกเลี่ยง จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2.3 วิธีการบังคับ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2.4 วิธีการยอมตาม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 2.5 วิธีการร่วมมือ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย 3.1 การปฏิบัติงานของทีม จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ 3.2 บทบาทสมาชิกทีม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 3.3 บทบาทผู้นำทีม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 3.4 การสร้างบรรทัดฐานของทีม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ3.5 เป้าหมายของทีม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4.1 การสื่อสารแบบเปิดเผย จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 4.2 การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 4.3 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 4.4 การรับฟัง ความคิดเห็น จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5.1 การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 5.2 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 5.3 วัตถุประสงค์ของการประเมิน จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 5.4 การกำหนดนโยบายในการประเมิน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 6) องค์ประกอบหลักการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 6.1 การสัมมนา จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 6.2 การฝึกอบรม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 6.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 6.4 การศึกษาดูงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ 6.5 การนิเทศภายใน จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลโครงสร้างการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแคว์ (Chi-square : χ^2) เท่ากับ 29.93 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 31 เมื่อพิจารณา ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืมที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Chi-square = 29.93 df = 31 ค่า p = . 520 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.000 ค่า CN = 1186.06)

3. จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.37)

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบหลัก 27 องค์ประกอบย่อย 126 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การจัดองค์การ ประกอบด้วย การมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ การประสานงาน และการมีสายบังคับบัญชา 2) การบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการบังคับ วิธีการยอมตาม และวิธีการร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานของทีม บทบาทผู้นำทีม บทบาทสมาชิกทีม การสร้างบรรทัดฐานของทีม และเป้าหมายของทีม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การสื่อสารแบบเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการรับฟังความคิดเห็น 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมิน และการกำหนดนโยบายในการประเมิน 6) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยการสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ Prasertnoo.P., (2021, p.5) ; Dubrin., (1990, p.166) ได้ศึกษาองค์ประกอบ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดองค์การ 2) การบริหารความขัดแย้ง 3) ภาวะผู้นำทีม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำไปพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ ทั้งนี้เพราะได้ดำเนินการพัฒนาหลายขั้นตอนตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยของ Wongtakee.W..(2563, p.357) ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้หลายขั้นตอนตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน ทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

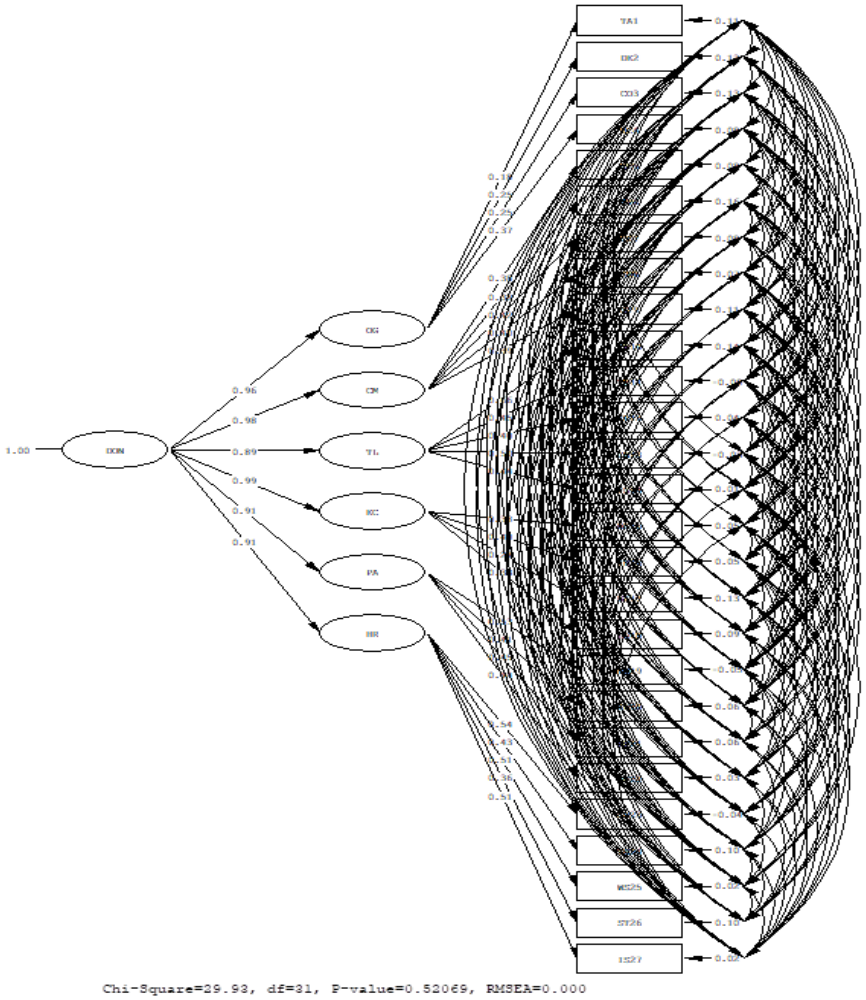
2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบหลัก ทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังนี้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 การบริหารความขัดแย้ง (CM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 การจัดองค์การ (OG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 การประเมินผลการปฏิบัติงาน(PA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การพัฒนาบุคลากร (HR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และ ภาวะผู้นำทีม (TL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ตามลำดับจากมากไปหาน้อย แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก ทั้ง 6 องค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องกระบวนการสร้างทีมงานที่มีระบบการทำงานที่ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ทุกคนในทีมตระหนักถึงความสำเร็จของงาน ไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล ยึดหลักการบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี สมาชิกในทีมมีคุณภาพมีความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำในการจัดองค์การ สามารถสื่อสารภายในทีมได้อย่างดี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ตลอดจนลดความขัดแย้งในทีมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของของ Puthwaj.L..(2017, pp.6-7) ; Prasertnoo.P., (2021,p.5) Dubrin., (1990, p.166) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดองค์การเป็นกระบวนการสำคัญของการจัดระเบียบแบบแผนสำหรับใช้ทรัพยากร โดยเน้นผลสำเร็จให้เกิดขึ้นในระบบการบริหารจัดการ 2) การบริหารความขัดแย้ง มีความสำคัญในด้านของกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดการความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร โดยใช้ทักษะและวิธีการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำทีม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำทีมที่มีต่อการปฏิบัติงานของทีม บทบาทสมาชิกทีม บทบาทผู้นำทีม การสร้างบรรทัดฐานของทีม เป้าหมายของทีม ในจัดการกับความหลากหลายของสมาชิกภายในทีม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อผู้เรียน บุคลากร ผู้บังคับบัญชา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและองค์กร 6) การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นและสำคัญมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และร่องรอย/ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตัวอย่างแนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้ และแบบสรุปผลการประเมินมีความครอบคลุมองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปวัดและนำไปใช้ได้ถูกต้อง สอดคล้องกับ Naree.T., (2018,p.133) กล่าวว่า เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดคู่มือตรงกับเรื่องที่ศึกษาและไม่ยากจนเกินไป ข้อมูลที่มีในคู่มือผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้ รูปแบบตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจนอ่านง่ายเหมาะกับผู้ใช้คู่มือ ใช้ภาษาควรให้เข้าใจง่าย สมกับผู้ใช้คู่มือการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยากหรือเป็นเรื่องๆให้ชัดเจน การนำไปใช้ ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจน นอกจากนี้ Wongtakee.W.. (2020, p.363) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับลักษณะการเขียนคู่มือที่ดีว่า คู่มือที่ดีจะต้องมีความ

ชัดเจน ให้รายละเอียดครอบคลุม เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง การเขียนคู่มือต้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ควรระบุให้ชัดเจนว่า คู่มือนั้นใครเป็นผู้ใช้ 2) กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน 3) คู่มือนี้ ผู้ใช้จะได้ประโยชนือะไรบ้าง 4) มีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ 5) มีคำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว 6) มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 7) มีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือทำ 8) ใช้เทคนิคต่าง ๆในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือได้โดยสะดวก 9) ใช้แหล่งอ้างอิงที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นต้น

สรุปองค์ความรู้



สำหรับการถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ ควรนำผลจากการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำตัวบ่งชี้และคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินและวางแผนการสร้างทีมงานได้อย่าง

เหมาะสมตลอดจน นำไปใช้พัฒนาทีมงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (EC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 การบริหารความขัดแย้ง (CM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 การจัดองค์การ (OG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 การพัฒนาบุคลากร (HR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และภาวะผู้นำทีม (TL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ ดังนั้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารและหัวหน้างานบริหารวิชาการ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ทั้ง 6 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางและเกณฑ์การประเมินในการพัฒนาการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือนำผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ไปทำการวิจัยและพัฒนาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

Reference

Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). A First Course in Factor Analysis. (2nd ed). Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associated.

DeNisi, A. S., & Kevin, R. M. (2017). Performance appraisal and performance Management: 100 Years Of Progress. Journal Of Applied Psychology,102 (3), 421-433.

Dubrin, A.J.(1990). Effective Business Psychology. Englewood Cliffs,N.J. : Prentice-Hall.

Iamsaard.K., (2019). Personnel Development of Nongwanpriengwittaya School. Thesis, M.Ed. Nakhon Phatom : Silpakorn University.

Johnston, J.N. (1981). Indicators of Education Systems. London : UNESCO.

Johnston, David W. & Johnston, F. P. (2000). Joining Together : Group Theory and Group Skills. Egnlewool Chiffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Koachdech.S., (2016).Problem and guidelines for development of developteam building In school Kaenghangmaew district the office of Chantaburi Primary Educational Service Area Office 1.Thesis, M.Ed. Chonburi: Burapha University.

Naree.T., (2018). A Model for Developing Teacher Leadership in Practicing the Principles of Sufficiency Economy Philosophy in Secondary Schools under the Regional Education Office No.11. Thesis, M.Ed. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.

Nunsiri.P., (2019). Study and Approaches of school administrator teams building under Secondary Educational Services Area Office 38 Sukhothai Province. Thesis, M.Ed. Phitsanulok: Naresuan University. Thesis, Ph.D. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.

Nanthasri.T., (2020). The Development of Indicators on Innovative Leadership of School Directors under Offices of Primary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand.

Payothon.S.,(2017). Developing Program to Strengthen an Effective Team leadership for first - line Secondary School Administrators. Thesis, Ed.D. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.

Pengsawat.W., (2008). Research methodology. Bankok : Suwiriya Sasan.

Phongpaew.P., (2020). Development of Municipality School High PerformanceTeamwork Indicator.Thesis, Ph.D. PathumThani : Valaya Alongkorn Rajabhat University.

Phonongkoon.Y., (2022). Developing Guidelines for Building a Team of Teachers for Educational Institutions in under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 3. Thesis, M.Ed. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.

Prasertnoo.P., (2021). The Developing Guideline of Team Building for School Administrators Under The Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2.Thesis, M.Ed. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.

Puthwaj.L..(2 017). Developing guidelines for building a Team of teachers For educational institutions Under the Office of Secondary Education Services Area Office 24. Thesis, M.Ed. Maha Sarakham : Maha Sarakham University.

Robbins, S.P. (2003). Organizational Behavior : Concepts Controversies and Application. (10th ed.). New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Sanmmuang.N., (2014). Development of proactive leadership indicators of ad administrator in Educational opportunity extension schools under the Office of Basic Education Commision. Thesis, Ph.D. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.

UKAM.A.(2020). A Causal Relationship Model of Factors Affecting the Professional Learning Community in Primary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast Region.Thesis, Ph.D. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.

Wongtakee.W., (2020). The Development of Risk-Management Indicators in Educational Opportunity Expansion Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast Region. Thesis, Ph.D. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.