

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3

A Model of Teamwork Culture Development for the Sub-District Quality Schools under the Office of Udon Thani Primary Education Service Area 3

จงจิตร ไชยสงค์^{1*} ดาวรุวรรณ ถวิลการ² และ วัลลภา อารีรัตน์³

Jongjit Chaiyasong^{1*}, Dawruwan Thawinkarn² and Wallapha Areeratana³

(Received: July 17, 2021; Revised: August 17, 2021; Accepted: August 23, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เสนอรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำนวน 240 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.959 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและองค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเชื่อและค่านิยมร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) บรรทัดฐานของทีม มี 3 ตัวบ่งชี้ (3) การทำงานร่วมกัน มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (4) ภาวะผู้นำทีม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2. โมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) เป้าหมายความสำเร็จ และ 5) กลไกการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

คำสำคัญ: รูปแบบ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Master's degree student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

² Assistant Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

³ Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

*Corresponding Author E-mail: jongjit_ch@kkumail.com

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the components and indicators of the teamwork culture development for the Sub-District Quality Schools; 2) to verify the consistency of the teamwork culture indicator model with the empirical data; 3) to propose a model of teamwork culture development for the Sub-District Quality Schools under the Office of Udon Thani Primary Education Service Area 3. The sample consisted of 240 administrators and teachers in the Sub-District Quality Schools under the Office of Udon Thani Primary Education Service Area 3, obtained by multistage random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with validity between 0.80-1.00 and reliability of 0.959. The analysis of data employed descriptive statistics and confirmatory factor analysis of a computer package. The results of the research were as follows: 1) the teamwork culture for the Sub-District Quality Schools, which had 4 components: (1) beliefs and shared values, having 3 indicators; (2) team norm, having 3 indicators; (3) collaborative action, having 3 indicators, and (4) team leadership, having 3 indicators. 2) The results of the analysis of the teamwork culture indicator model developed by the author revealed that the model was consistent with the empirical data. 3) The Model of Teamwork Culture Development for the Sub-District Quality Schools under the Office of Udon Thani Primary Education Service Area 3 was composed of 1) name, 2) principles and concepts, 3) objectives, 4) goals for success and 5) a driving mechanism for success.

Keywords: model; teamwork culture; Sub-District Quality School

บทนำ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้ส่งผลให้สังคมโลกต่างปรับตัวอย่างรีบเร่ง เพื่อดำรงอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน กลายเป็นสังคมที่มีการแข่งขันเพื่อชิงความได้เปรียบในเชิงธุรกิจการค้าปรากฏอยู่ทั่วทุกอนุภูมิภาคของโลก โดยได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็นทรัพยากรมนุษย์แทน (Kotiram, 2012) หน่วยงานและองค์กรต่างๆ จึงได้พยายามค้นหาแนวทางการทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลให้หน่วยงานและองค์กรมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในองค์กรที่มีการทำงานระบบทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและเกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และนั่นก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรตลอดจนบุคลากรที่จะก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด (Ratchagit, 2019) เลยทำให้หลายองค์กรหันมาให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรที่ดี การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยบุคลากรในองค์กรมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Phaoat, 2017) ดังนั้น องค์การใดที่มีระบบแบบแผนที่สมาชิกในองค์การมีการแบ่งปันการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์และแตกต่างจากองค์การอื่นๆ เป็นระบบแบบแผนที่กำหนดขึ้น โดยสมาชิกทั้งหมดขององค์การและมีการปฏิบัติสืบเนื่องกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ ก็จะสามารถให้ระบบแบบแผนของการทำงานดังกล่าวกลายเป็นวัฒนธรรมประจำองค์การ (Arthapit, 2018)

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การเกิดการพัฒนา ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงสมาชิกในองค์การทุกคนที่มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การด้วย ซึ่งให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์การคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่ต่างกัน ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้ามีการแบ่งงานหรือการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสม ก็จะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้เอง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมจึงเกิดจากการรวมกันของคำหลักสองคำ คือคำว่า การทำงานเป็นทีมและคำว่าวัฒนธรรมองค์การ โดยการทำงานเป็นทีมคือกลุ่มคนที่ช่วยกันทำงาน เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนวัฒนธรรมองค์การนั้น หมายถึงระบบของความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผน สัญลักษณ์และเรื่องราวที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่เป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นลักษณะพิเศษขององค์การเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ (Kongsab, 2018) ดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมจึงไม่ใช่แค่เป็นการทำงานร่วมกัน หากแต่เป็นวิธีที่คนกลุ่มหนึ่งประพฤติปฏิบัติ เกิดจากทัศนคติและระบบความเชื่อที่พวกเขามีร่วมกันทั้งหมด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Deshpande & Webster, 1989) อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์การนั้นๆ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษานับว่าเป็นองค์การๆ หนึ่งซึ่งต้องได้รับการพัฒนา โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต้องอาศัยวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบทให้มีคุณภาพ มีความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านวิชาการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อาชีพ สุขภาพอนามัย และสามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนได้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยหนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลคือ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างเอกชน บ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรมและมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (Office of the Basic Education Commission, 2018) และที่สำคัญที่สุดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาดังกล่าวจะสำเร็จได้ ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังที่ Lepon (2017) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การบริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบลมากที่สุดคือ การพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งมีผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า การบริหาร

ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบลด้านบุคลากร สูงเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรมีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้างต้น เนื่องจากผู้วิจัยทำงานอยู่ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้บริหารการศึกษา ในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะเป็นที่เข้าใจกันดีว่าวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเช่นนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1: เป็นการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย ผู้บริหาร 42 คน และครู 628 คน รวมทั้งหมด จำนวน 670 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย ผู้บริหาร 15 คน และครู 225 คน รวมทั้งหมด 240 คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) (Hair et al., 2010) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 15 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (มีจำนวน 16 พารามิเตอร์ใช้อัตราส่วน 15:1) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน

การวิจัยระยะที่ 2: เป็นการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แล้วนำรูปแบบไปประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบายระดับเขตพื้นที่การศึกษา 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิระดับหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) นำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.959 (Cronbach, 1970)

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นแบบประเมินร่างรูปแบบด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ (Joint Committee, 1994)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนด้วยตนเอง จำนวน 240 ชุด และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 1 สัปดาห์ แล้วจึงไปติดต่อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ประสานงานที่เป็นผู้รวบรวมเครื่องมือ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความเพียงพอของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ

การวิจัยในระยะที่ 2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการส่งแบบประเมินรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิตามเวลาและช่องทางที่ได้นัดหมายไว้กับผู้ทรงคุณวุฒิตามที่แต่ละท่านสะดวก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามแนวคิดของ Wiratchai (2008)

การวิจัยในระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่กำหนดไว้ดังนี้ (Srisa-ard, 2002)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.49 หมายความว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.49 หมายความว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.49 หมายความว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51ขึ้นไป (มีระดับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมากขึ้นไป) จึงจะถือว่ามีความเหมาะสม ผ่านเกณฑ์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 พบว่ามีจำนวน 4 องค์ประกอบ
12 ตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) ความเชื่อและค่านิยมร่วม ประกอบด้วย 1.1) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 1.2) ความพึงพอใจ
ในการมีส่วนร่วม และ 1.3) การยึดถือปฏิบัติ 2) บรรทัดฐานของทีม ประกอบด้วย 2.1) วิถีปฏิบัติของทีม
2.2) การยึดมั่นในกฎระเบียบ และ 2.3) การเคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน 3) การทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย
3.1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3.2) การสื่อสารเชิงบวกแบบเปิด และ 3.3) ความไว้วางใจ 4) ภาวะผู้นำทีม
ประกอบด้วย 4.1) การสร้างความเชื่อมั่นในทีม 4.2) การจัดการความขัดแย้ง และ 4.3) การให้โอกาสสมาชิกในทีม

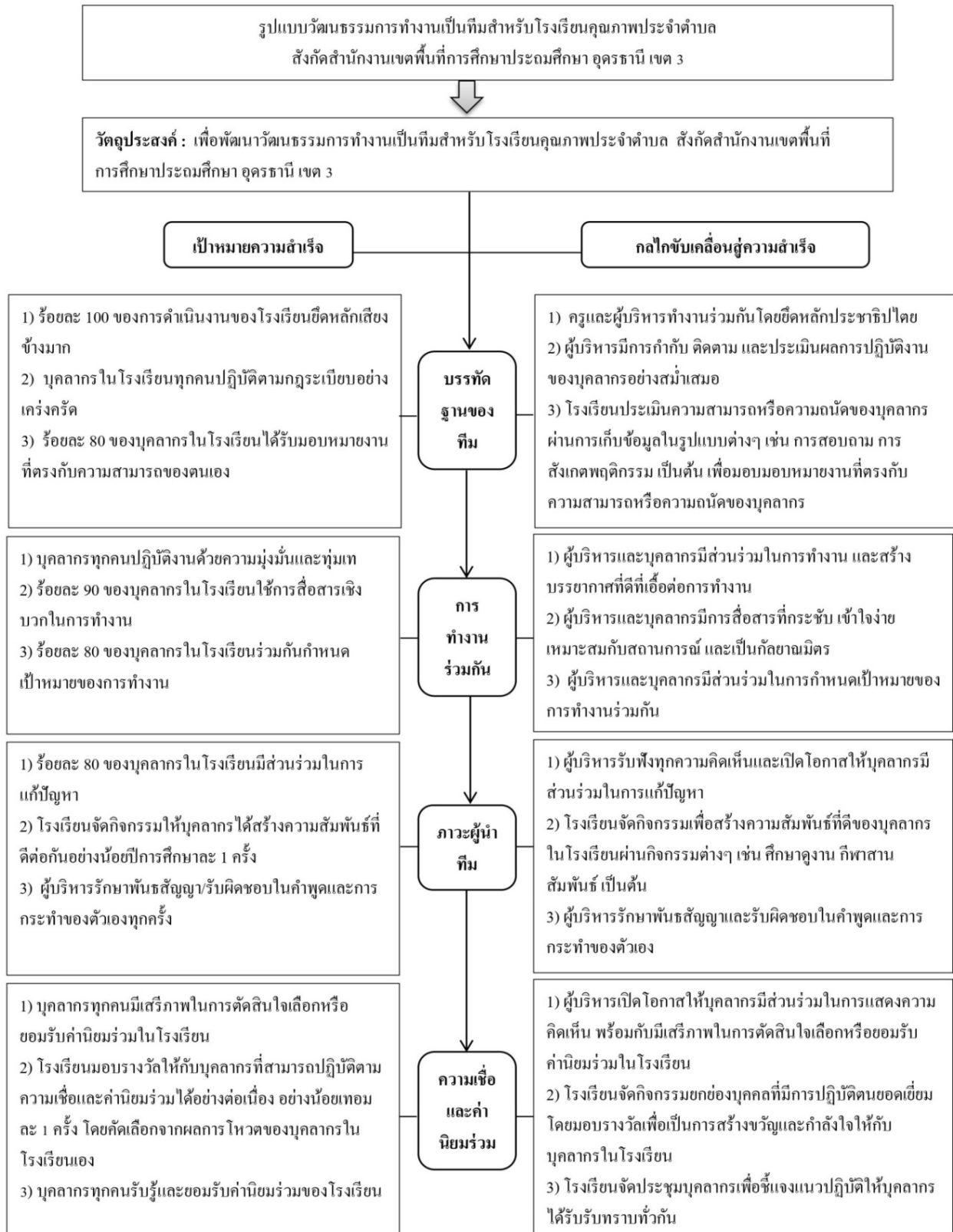
2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ผู้วิจัยตรวจสอบความ
สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนดตามแนวคิดของ Wiratchai (2008) แสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3

ค่าดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
χ^2 - Test	$P > 0.05$	$\chi^2 = 41.461$, Df = 40, $P = 0.4068$	ผ่าน
χ^2/df	< 2.00	1.037	กลมกลืนดี
RMSEA	≤ 0.05	0.012	กลมกลืนดี
SRMR	≤ 0.08	0.025	สอดคล้องกับข้อมูล
CFI	≥ 0.95	0.999	กลมกลืนดี
TLI	≥ 0.95	0.998	กลมกลืนดี

จากตาราง 1 พบว่า โมเดลวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ผลการพัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบขึ้นภายใต้ผลการศึกษาในระยะที่ 1 ซึ่งได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ และ 35 พฤติกรรมบ่งชี้ ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นสามารถนำไปใช้ในการอธิบายสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ได้ ผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาดังกล่าวมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ซึ่งการยกร่างรูปแบบนั้น จะเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) บรรทัดฐานของทีม ($\beta = 0.990$) 2) การทำงานร่วมกัน ($\beta = 0.951$) 3) ภาวะผู้นำทีม ($\beta = 0.938$) และ 4) ความเชื่อและค่านิยมร่วม ($\beta = 0.824$) ผสมผสานกับการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล บริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 มาเป็นแนวคิดในการยกร่างรูปแบบให้มีคุณภาพและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และผลการหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.16) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.21) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.20) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 มีรายละเอียดดังภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3

จากผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ บรรทัดฐานของทีม รองลงมา ได้แก่ การทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำทีม และความเชื่อและค่านิยมร่วม ตามลำดับ ในแต่ละองค์ประกอบมีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านบรรทัดฐานของทีม เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ของบรรทัดฐานของทีม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การเคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน อาจเนื่องจาก บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ เช่น สามารถทำงานผิดพลาดได้โดยไม่ต้องกลัวผลลัพธ์ที่ตามมาและไม่ต้องกังวลว่าจะถูกลงโทษ ประกอบกับบุคลากรมีการยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน รวมทั้งเคารพการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียนโดยยึดหลักเสียงข้างมาก สอดคล้องกับ Dubey (2016) ที่กล่าวไว้ว่า ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา (psychological safety) คือ การที่สมาชิกในทีมทุกคนเคารพในบรรทัดฐานเดียวกัน มีความเชื่อร่วมกัน และกล้าที่จะนำเสนอความคิดของตนต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่มโดยไม่ต้องกลัวว่าความคิดนั้นจะถูกวิจารณ์ ถูกมองว่าโง่ ไม่เห็นด้วย ทำให้รู้สึกว่าคุณเองไม่มีความรู้ หรือนำเสนอไปแล้วจะทำให้อาย สมาชิกในทีมควรจะมีการเรียนรู้ที่จะประนีประนอมกัน สมาชิกจะต้องช่วยกันกำหนดกฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน บทบาทและระเบียบวิธีปฏิบัติระหว่างกัน เพื่อวางเส้นทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งสนใจที่ผลงานให้มากกว่ามุ่งสนใจความเป็นส่วนตัวของสมาชิก

1.2 องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ของการทำงานร่วมกัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความไว้วางใจ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรต้องไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายว่าสามารถรับผิดชอบและทำงานได้อย่างมีคุณภาพและตรงตามเวลาที่กำหนด ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน พร้อมกับปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท สอดคล้องกับ Thaymatr (2017) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันต้องมีความเข้าใจว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่ดีนั้น ควรเป็นการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย มีความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถของกันและกัน มีการร่วมมือที่ดี มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและผู้ที่มารวมกลุ่มทำงานต้องมีลักษณะบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันนั้น คือความรู้สึกกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ (Phaoat, 2017)

1.3 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำทีม เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทีม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การจัดการความขัดแย้ง เนื่องจากผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยบุคลากรต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติของความขัดแย้ง และผู้บริหารควรให้บุคลากรสามารถเข้าถึงทรัพยากรของโรงเรียนได้อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ Runcharoen (2010) กล่าวว่า ผู้นำทีมจะต้องสามารถจัดการความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้งในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้ สอดคล้องกับ Daft (1999) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งเป็นโอกาส (invite

dissent) คือการเชื่อเชิญความเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกโดยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากการประชุมระดมสมอง ผู้นำควรเคารพในความคิดเห็นของคนอื่นบ้าง การที่คนอื่นมองปัญหาไม่ตรงกับเราหรือขัดแย้งคัดค้านเราไม่ได้หมายความว่าเราจะผิด ในมุมมองหรือมีความเห็นที่แตกต่างอาจจะเป็นทางเลือกใหม่หรือสิ่งที่เรายังคิดไม่ถึงก็ได้

1.4 องค์ประกอบด้านความเชื่อและค่านิยมร่วม เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด นั้นแสดงว่าความเชื่อและค่านิยมร่วมในสถานศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นและคงอยู่ในสถานศึกษา โดยนำตัวบ่งชี้ของความเชื่อและค่านิยมร่วมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับบุคลากร โดยเฉพาะความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ที่บุคลากรต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมกัน โดยมีการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของความเชื่อและค่านิยมร่วมต่างๆ ก่อนจะกำหนดเป็นค่านิยมร่วมและยอมรับค่านิยมร่วมนั้นอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับ Muangpoom (2014) ที่กล่าวถึงลักษณะของความเชื่อและค่านิยมร่วมว่า เป็นค่านิยมที่บุคคลเลือกหรือยอมรับโดยไม่ได้อุปกรณ์ โดยมีโอกาสเลือกค่านิยมจากหลายๆ ตัวเลือก ผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ มีการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของค่านิยมแต่ละตัวและเมื่อเห็นว่าตัวเลือกใดดีที่สุดเหมาะสมที่สุดหรือมีเหตุผลในการสร้างความพอใจได้มากที่สุดก็จะเลือกตัวเลือกนั้น สอดคล้องกับ Wiriyaiphap (2014) ที่กล่าวว่า ความเชื่อและค่านิยมร่วม คือ ข้อกำหนดร่วมกันของพนักงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและหล่อหลอมให้พนักงานยึดถือปฏิบัติร่วมกันและมีพฤติกรรมตามที่องค์กรคาดหวังในทิศทางเดียวกัน ช่วยให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจตรงกัน มองเห็นภาพองค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยมร่วม

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าดัชนีกลมกลืนของรูปแบบการวัดตัวบ่งชี้วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด นั่นคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 เป็นอย่างดี เนื่องจากในการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างหลากหลายและรัดกุม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์ที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปหาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงทำให้ได้องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเป็นไปตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrison, Price, & Bell (1998) ได้เสนอแนวคิดว่ายังสมาชิกในกลุ่มแบ่งปันค่านิยม ความเชื่อ และ

บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมมากเท่าไร พวกเขาก็จะยิ่งรู้สึกผูกพันกันมากขึ้นเท่านั้น ทำให้ระดับการทำงานร่วมกันของกลุ่มยิ่งมีมากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังได้รับการแนะนำว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะนำไปสู่ความเหนียวแน่นในระดับที่สูงขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือองค์ประกอบเหล่านี้คือสิ่งที่เราเรียกว่าวัฒนธรรมการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Earley and Mosakowski (2000) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐาน ความคาดหวัง และบทบาทของสมาชิกในทีม ในการสร้างวัฒนธรรมของทีมที่แข็งแกร่งองค์กรต้องได้รับมาจากวัฒนธรรมเดิมที่มีอยู่แล้ว ซึ่งขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร และวัฒนธรรมรูปแบบเดียวกันนี้จะช่วยให้สมาชิกในทีมใหม่สามารถพัฒนาบริการใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Molose (2015) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งมีอยู่บนพื้นฐานว่าด้วยกฎบรรทัดฐาน ค่านิยม และบทบาทร่วมกัน โดยสมาชิก เป็นที่เข้าใจกันว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นที่มาของความได้เปรียบและความสำคัญในการแข่งขันที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Shin et al., (2016) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน หลักการมีส่วนร่วม และผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่ให้ความคิดริเริ่มในการทำงานต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้สมาชิกในทีมจึงคุ้นเคยกับความรู้ทั้งหมดที่กำหนดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมขึ้น โดยวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในช่วงเวลาหนึ่งจะทำให้ทีมสามารถทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกันในการทำงานเป็นทีมจนสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Matsudaira (2019) กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมไว้ว่า วัฒนธรรมของทีมเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เคยละเลย ทีมที่ดีที่สุดจะมีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นคือ วัฒนธรรมของทีมที่แข็งแกร่ง ซึ่งวัฒนธรรมของทีมจะประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่ผู้คนรู้สึกปลอดภัย ความร่วมมือและความไว้วางใจ เป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน และผู้นำที่ดีที่ทำหน้าที่กำหนดวัฒนธรรมให้กับทีม ดังนั้น จึงทำให้รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้รวมของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ได้เป็นอย่างดี

3. ผลการพัฒนาและผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ถูกพัฒนามาจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาดังกล่าวมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทำให้เราได้ทราบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบแต่ละตัว ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญขององค์ประกอบในการเป็นตัวแปรตัวนั้นๆ ดังนั้น เมื่อนำมาสู่การพัฒนาเป็นรูปแบบ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ คือ 1) บรรทัดฐานของทีม 2) การทำงานร่วมกัน 3) ภาวะผู้นำทีม และ 4) ความเชื่อและค่านิยมร่วม โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบนั้นๆ มาเป็นจุดเน้นในการยกร่างรูปแบบ เพื่อที่จะให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับบริบทจริงและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนามากที่สุด โดยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา

ขึ้นจะประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) เป้าหมายความสำเร็จ และ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างรูปแบบของ Keeves (1997) ที่มีแนวคิดในการสร้างรูปแบบในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้ ในส่วนของชื่อรูปแบบที่กำหนดขึ้น ผู้วิจัยกำหนดให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับชื่อเรื่องที่วิจัย โดยแสดงให้เห็นตัวแปรที่วิจัยหรือเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจนในที่นี้คือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่วนหลักการและแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ เป็นการอธิบายนิยามวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผู้ที่ใช้รูปแบบเกิดความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในมิติของผู้บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สำหรับวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้นกำหนดขึ้นเพื่อให้เห็นภาพเป้าหมายของการพัฒนาตามรูปแบบ สุดท้ายเป้าหมายความสำเร็จของรูปแบบและกลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ได้มีการอธิบายไว้สองส่วนคือ ส่วนที่เป็นองค์ประกอบและกิจกรรมการพัฒนาตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผู้นำรูปแบบไปใช้สามารถมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาของแต่ละองค์ประกอบที่จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เนื่องมาจากการพัฒนารูปแบบผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยที่เป็นระบบหลายขั้นตอน อีกทั้งในเรื่องของการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณแล้วก็ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติต่างๆ เพื่อนำมายกร่างเป็นรูปแบบ โดยในกระบวนการยกร่างรูปแบบนั้นผู้วิจัยก็ได้ศึกษาวิธีการและองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการอย่างลุ่มลึกก่อนที่จะนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ อีกทั้งบริบทของสถานศึกษาเองก็มีแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อนำไปสู่การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจึงทำให้รูปแบบมีค่าความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Joint Committee (1994) ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินโมเดล ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้านคือ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) และมาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ (accuracy) ซึ่งทั้ง 4 ด้านมีนิยามดังนี้ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (feasibility) เป็นลักษณะของโมเดลที่สามารถรับประกันถึงการนำไปปฏิบัติได้จริง ประหยัด และเกิดความคุ้มค่า 2) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) เป็นลักษณะของโมเดลที่สามารถรับประกันถึงการได้ดำเนินการตามระเบียบแบบแผนเป็นไปตามหลักจริยธรรม ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility) เป็นลักษณะของโมเดลที่สามารถรับประกันถึงการให้สารสนเทศที่มีประโยชน์ มีคุณค่า สามารถตอบสนองต่อผู้ใช้ และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ (accuracy) เป็นลักษณะของโมเดลที่สามารถรับประกันถึงสารสนเทศที่ได้มีความครอบคลุมตรงตามลักษณะสิ่งที่ต้องการศึกษา แหล่งข้อมูลน่าเชื่อถือ เครื่องมือที่ใช้สามารถตรงตามสิ่งที่มุ่งศึกษา และการวิเคราะห์และการนำเสนอผลมีความถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในบริบทโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยอาจจะเน้นไปที่องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด นั่นคือ บรรทัดฐานของทีม ผู้บริหารควรพัฒนาบรรทัดฐานของทีมให้เกิดขึ้นโดยนำตัวบ่งชี้ด้านบรรทัดฐานของทีมมากำหนดเป็นตัวชี้วัดหรือเป็นหลักในการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นต้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้ เช่น ต้องการให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจะนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมมากำหนดเป็นตัวชี้วัดในการติดตามภารกิจ รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกรณีศึกษาสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนำองค์ความรู้เชิงลึกที่ได้มาพัฒนาต่อยอดหรือพัฒนาโมเดลใหม่ต่อไป

2.2 ควรวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในลักษณะของการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับหรือโมเดลสมการโครงสร้าง

Reference

- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological testing*. Harper and Row.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. The Dryden Press.
- Deshpande, R. and Webster, F. E. (1989). Organizational culture and marketing: Defining the research agenda. *Journal of Marketing*, 53(1), 3-15.
- Dubey, A. (2016). *Indicator for Team Success*. <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190703-psychological-safety/>
- Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2000). Creating hybrid team cultures: An empirical test of transnational team functioning. *Academy of Management Journal*. 43(1), 26-49.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Harrison, D., Price, K., & Bell, M. (1998). Beyond Relational Demography: Time and the Effects of Surface and Deep-Level Diversity on Work Group Cohesion. *Academy of Management Journal*. 41(1), 96-107.

- Joint Committee. (1994). *The program evaluation standards: How to assess evaluations of educational programs*. SAGE Publication.
- Keeves, J.P. (1997). *Models and model building* (2nd ed.). Peraman Press.
- Molose, T. (2015). Knowledge sharing, team culture, and service innovation in the hospitality sector: the case of South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(1), 1-16.
- Shin, Y., Kim, M., Choi, J.N. and Lee, S.H. (2016). Does team culture matter? Roles of team culture and collective regulatory focus in team task and creative performance. *Group & Organization Management*, 41(2), 232-265.

Translate Thai Reference

- Arthapit, A. (2018). The Influence of Proactive Personality, Organizational Culture and Work Engagement on Job Performance of Generation-Y Operational Employees at Automobile Parts Manufacturing Company. *Silpakorn University Journal*, 38(5), 59-79. (in Thai).
- Kongsab, W. (2018). Organizational Culture, Organizational Support, Workengagement and Organizational Citizenship Behavior of Generation Y's Operational Employees of The Bank. *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 10(19), 171-187. (in Thai)
- Kotiram, C. (2012). "21st century Factors of production that challenge Thailand's stride to adjust". Siamturakij. 10th August 2012. (in Thai)
- Lapon, W. (2017). Strategic Management Effectiveness of Outstanding District Schools Under office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research)*, 11(1), 165-174. (in Thai)
- Matsudaira, K. (2019). How to Create a Great Team Culture (and Why It Matters). *Acmqueue*, 17(1), 4-9. (in Thai)
- Muangpoom, S. (2014). *Determination and impartation of shared values of Raimai Sub-District Municipality* [Master's thesis]. Khon Kaen University. (in Thai)
- Office of the Basic Education Commission. (2018). *Sub-District Quality School*. <http://1tambon1school.go.th/> (in Thai)
- Phaoat, L. (2017). *Team Working of Teachers in Muang Trat expanding Opportunity schools Under Trat Primary Education Service Areas Office* [Master's thesis]. Burapha University. (in Thai)

Ratchagit, T. (2019). *Build a team with potential for effective teamwork*.

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/> (in Thai)

Runcharoen, T. (2010). *Professionalism in Organizing and Administering Education: Education Reform Era* (4th ed.). L.T. Press. (in Thai)

Srisa-ard, B. (2002). *Introduction of Research* (7th ed.). Suweeriyasan. (in Thai)

Thaymatr, B. (2017). Human relationships. *Journal of MCU Social Science Review*, 6(2), 353-368. (in Thai)

Wiratchai, N. (August 29, 2008). *Development of Indicators*. Ambassador Hotel. (in Thai)

Wiriaphiphat, N. (2014). Sufficiency economy and creation of shared values in an organization. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences*, 34(3), 160-175. (in Thai)