

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถดูแลตนเองและสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความสุขตามอัตภาพ และความพึงพอใจของตนเอง โดยทำให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตน และประกอบอาชีพการงานร่วมกับมนุษย์อื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเป็นกระบวนการ ให้บุคคลนำมาใช้พัฒนาตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : เว็บไซต์) เป้าหมายของการศึกษา คือ การช่วยให้คนพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา รวมทั้งสุขภาพและการพัฒนา ด้านสังคมและเรียนรู้ในการเป็นพลเมืองดี การศึกษาต้องช่วยให้คนพัฒนาวิธีคิดเพื่อเกิดการเรียนรู้ และปลูกฝังค่านิยม ศีลธรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม บัวศรี (Buasri. 2002 : 53 - 55) การให้การศึกษาในปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลง ไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ จากความเจริญของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนอกจากจะแสดงถึงการ พัฒนาของมนุษย์แล้วยังทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงในโลก สมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็วกว้างขวางและรุนแรงกว่าที่เคยเกิดขึ้นในอดีตมากมายนัก การ เปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง หรือเทคโนโลยี ซึ่ง หมายความว่าพัฒนาการทางวิทยาการและเนื้อหาสาระความรู้ที่จำเป็นได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและ ต่อเนื่อง (ปรัชญา เวชสารัชช. 2545 : เว็บไซต์)

ระบบการศึกษาไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 : เว็บไซต์) ซึ่งการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนนั้นถือว่าเป็นกระบวนการจัดเวลาหลัก ของสังคม โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สังคมจัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทางด้านการศึกษาแก่สังคม และเป็นระบบของการให้การศึกษาโดยผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น หลักโดยมีเป้าหมายคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 1) ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องตอบสนองการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้สอดคล้องกับลักษณะสังคมทั้ง ปัจจุบันและอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ สังคมได้เริ่มจับตาและมีกระแสเรียกร้อง อย่างหลากหลายที่ต้องการระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมีความเชื่อมั่นว่า ปัจจัยและกระบวนการให้การศึกษาในโรงเรียนต่างๆ มีความเป็นมาตรฐานเหมาะสม ในการผลิต

ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งทักษะเจตคติค่านิยมคุณธรรมและคุณสมบัติต่างๆ ได้ครบถ้วนตามหลักสูตรและความคาดหวังทางสังคม โดยโรงเรียนต้องจัดให้มีการตรวจสอบให้ผู้ปกครองสามารถทราบได้ว่าบุตรหลานของตนเมื่ออยู่ในโรงเรียนทำอะไรบ้างและทำได้ดีเพียงใด ตลอดจนชุมชนเกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานแล้ว นอกจากนี้ยังต้องทำให้สามารถเชื่อถือได้ว่าปัจจัยและกระบวนการในการจัดการศึกษามีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผลผลิตจากการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ประสิทธิผลของผู้รับการศึกษา ส่วนผลรับหรือผลสะท้อนสุดท้ายที่ต้องการคือ การมีพลเมืองที่มีคุณภาพและสังคมมีสภาพที่พึงประสงค์ (ปรัชญา เวชสารัชช. 2545 : เว็บไซต์)

จากกระแสความเปลี่ยนแปลงในสังคมที่ผ่านมา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน เห็นคุณค่าของศึกษาและตระหนักถึงสิทธิของบุตรหลานที่จะต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้คนในชุมชนจำนวนมากเริ่มมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของตนรวมทั้งตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาความเปลี่ยนแปลงทางความคิดดังกล่าว ก่อให้เกิดความคาดหวังและผลักดันให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้การศึกษาที่จัดโดยสถานศึกษาทุกแห่งมีมาตรฐานเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตร. 2546 : 56)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาทุกแห่งจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเองโดยให้มีการบริหารจัดการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพ ซึ่งต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีระบบการประเมินผลภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นการสร้างความมั่นใจได้ว่าสถานศึกษาจะจัดศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด จากนั้นจึงทำรายผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบทุก และต้องได้รับการประเมินภายนอกเพื่อบ่งชี้จุดแข็งจุดที่ควรพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพต่อไป (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2549 : 6)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาทุกแห่งที่จะต้องดำเนินการให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามมาตรา 48 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา

คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2548 : 40)

จากการศึกษารายงานการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร (พ.ศ. 2549 – 2551) ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร โดยข้อมูลหลักได้มาจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2551 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำนวน 149 แห่ง โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสถานศึกษาระดับประถมและมัธยมศึกษา จำนวน 149 แห่ง ได้มาตรฐานคุณภาพจำนวน 137 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.95 ไม่ได้มาตรฐานคุณภาพจำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 8.05 โดยมีระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.69 ระดับดี จำนวน 89 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 59.73 และระดับดีมาก จำนวน 56 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.58 สถานศึกษาขนาดเล็กมีผลการประเมินคุณภาพระดับพอใช้ ร้อยละ 2.38 ระดับดี ร้อยละ 62.70 และระดับดีมาก ร้อยละ 34.92 และระดับดีมาก ร้อยละ 41.18 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีผลการประเมินคุณภาพระดับดี ร้อยละ 25 และระดับดีมาก ร้อยละ 75 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีผลการประเมินคุณภาพระดับดีมาก ร้อยละ 100 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. 2551 : 7)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกันคุณภาพ คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การส่งเสริมสนับสนุน การประสานให้เกิดทีมงานและสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับทีมงาน การสร้างทัศนคติที่ดีให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษาว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน โดยมีใจเป็นการเพิ่มภาระแต่เป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการและการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง ให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน และรับผิดชอบร่วมกัน ระบบที่มีคุณภาพเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคน ทุกฝ่าย ได้รับการปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่อง มีการใช้คู่มือระบบที่ครบวงจรเต็ม (Plan Do Check Act : PDCA) ให้เกิดหลักประกันได้ว่าผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพการจัดการ เป็นหัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพ การสื่อสารเชิงบวกให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์กรได้เข้าใจถูกต้องตรงกันจะช่วยเสริมพลังร่วมในการทำงาน การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะทำให้ทำงานง่ายขึ้นมากกว่าทำคนเดียว เสมือนสุภาษิตที่ว่า “เดินทางคนเดียวห่วยหาย สองคนเพื่อนตาย สามคนกลับมาได้” การทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เกิดความสามัคคี รักใคร่ มีไมตรีจิตต่อกันในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานก้าวหน้าประสบความสำเร็จสูงสุด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2552 : 193) นอกจากนี้อดีตประธานาธิบดีรูสเวลท์ ประธานาธิบดีคนที่ 26 ของสหรัฐอเมริกา ได้ตั้งข้อสังเกตเอาไว้ว่า

ชาญฉลาดว่า การทำงานเป็นทีมมักจะทำได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมทำงานได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิผลสูงเป็นอย่างมาก พลังในการทำงานร่วมกันซึ่งเกิดจากการรวมเอาทักษะที่มีความแตกต่างและหลากหลาย ประสบการณ์ และแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ทำให้ทีมสามารถที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และตลาดที่นับวันยังมีความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มากขึ้นกว่ากลุ่มคนที่มีความสามารถสูงแต่ต่างคนต่างทำงาน และแน่นอนว่าหลายๆ คน มีความสุขและมีแรงจูงใจที่ได้ทำงานเป็นทีม ซึ่งนั่นเป็นผลทำให้พวกเขามีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (ไฟโรจน์ บาลัน. 2551 : 21)

การทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีประโยชน์มากมายดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีข้อจำกัดคือการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้มีการกระจายความรับผิดชอบออกไป ทำให้ไม่สามารถแยกแยะได้ว่าส่วนไหนเป็นผลงานของใคร ความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทของสมาชิกในทีมกับผลลัพธ์โดยรวมของกลุ่มไม่มีความชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้แต่ละคนจึงมีแนวโน้มจะใช้ชีวิต “ขออาศัยไปด้วย” ทำให้ความพยายามของกลุ่มลดน้อยลง หรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ประสิทธิภาพจะลดลงเมื่อมีคนในทีมคิดว่า ไม่มีใครสามารถวัดผลความพยายามของตัวเองได้ (คณัย จันท์เจ้าฉาย. 2552 : 171)

เมื่อการทำงานเป็นทีมมีข้อจำกัด ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น หัวใจการทำงานเป็นทีมต้องรู้จักคน รู้จักงานและรู้จักกาลเวลา ดังนั้นยุทธศาสตร์การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพจึงต้องตระหนักถึงปัจจัยหลักต่อไปนี้ 1) การให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน จะช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน 2) มีการวางแผนล่วงหน้าร่วมกันเพื่อสมาชิกจะได้รู้ว่าต้องทำตามขั้นตอนอย่างไร 3) เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานว่าเป็นอย่างไร โดยพยายามช่วยทำทุกอย่างให้เป็นเป้าหมายขององค์กรนั้นสัมฤทธิ์ผล 4) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยระบบเปิดและเพื่อให้ติดต่อองค์การภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) แบ่งงานให้แก่แต่ละคนรับผิดชอบอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถของเอกบุคคลเพื่องานจะได้ไม่ซ้ำซ้อน และเพื่อให้สมาชิกเข้าใจบทบาทของตนว่าต้องทำอะไรบ้าง โดยไม่ก้าวท้าวผู้อื่น 6) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อทุกคนจะได้ช่วยกันคิดช่วยกันทำ ช่วยกันหาทางแก้ไขการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น 7) จัดให้กลุ่มคนที่มีความคิด ค่านิยม ความเชื่อและมีอารมณ์เหมือนๆ กัน อยู่ด้วยกัน กลุ่มจะได้มีพลัง 8) เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถเพื่อช่วยกันทำงาน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ทีมงานจะอยู่รอดยากถ้าได้คนไม่มีคุณภาพ 9) สร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละคน ได้ถูกต้อง ไม่ว่าจะทำงานเพื่อความพอใจหรือความมั่นคง อันเป็นความสำเร็จแห่งชีวิต 10) สามารถ

ใช้ข้อขัดแย้งเป็นเชิงสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย โดยการส่งเสริมให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นได้ เพื่อจะได้มีความสามัคคีกันนอกกลุ่ม (ยงยุทธ เกษสาคร. 2552 : 192 - 193)

ในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมกำลังได้รับความนิยมอย่างสูง และเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานแต่ปัญหาก็คือ ผู้บริหารจะสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้อย่างไร โดยปัจจัยหลักที่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพขึ้นมาได้นั้น สามารถแยกแยะได้เป็น 4 ประเภทด้วยกัน ประเภทแรกได้แก่ การจัดรูปแบบการทำงาน ประเภทที่ 2 คือ องค์ประกอบของทีม ประเภทที่ 3 ทรัพยากรและอิทธิพลแวดล้อมที่ส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพ ประเภทที่ 4 ตัวแปรด้านกระบวนการซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในทีมและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ (दनัย จันทรเจ้าฉาย. 2552 : 164)

กลุ่มงานส่งเสริมกลุ่มงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ได้ดำเนินการให้บุคคลในองค์กร ทุ่มความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้องค์การบริหารลุเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินการดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของการพึ่งพาอาศัย ซึ่งจะต้องผ่านการเรียนรู้ ฝึกฝนตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจนสมาชิกในทีมมีความเข้าใจร่วมกันว่าเหตุใดเขาจึงต้องทำงานเป็นทีมซึ่งต้องใช้เวลาฝึกฝนอย่างจริงจังจึงเกิดการรวมพลังเป็นทีมงานได้ โดยมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มีผลงานที่มีปริมาณและคุณภาพมีการสื่อสารที่เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน มีความสัมพันธ์ที่ผูกพันและความสามัคคี ซึ่งเป็นเหตุเป็นผลในการทำงานเป็นทีม (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์. 2545 : 9) ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานของทุกองค์การในยุคปัจจุบัน เป็นเรื่องของกลุ่มบุคคล ซึ่งทำกิจกรรมในงานร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน (บัญญัติ แก้วส่อง. 2545 : 321) ซึ่งภายใต้การบริหารสมัยใหม่ ทีมงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพทั้งในแง่การแข่งขันกับตนเอง แข่งเอาชนะคู่แข่ง และแข่งให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะการปรับตัวนำเอาแนวความคิดมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 194) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน ของหน่วยงานนั้นอีกด้วย (สุนันทา เลานันทน์. 2549 : 64)

จากภาระงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบหลักและระบบสนับสนุนทำให้สถานศึกษาต้องกำหนดทีมงานผู้รับผิดชอบแต่ละระบบเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน ออกแบบการประเมิน ช่วยกันทำ และพัฒนาปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น

โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรัชญาหรือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าทำได้จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งและยั่งยืน ดังนั้นทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้สามารถทำงานได้คล่องตัวจะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และจะส่งผลให้การทำงาน ทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษา ถึงวิธีการสร้างทีมงานในสถานศึกษาจะทำให้สามารถบูรณาการทีมงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและส่งผลให้ครูในสถานศึกษาต้องมีการปรับวิถีคิดวิธีการทำงานเพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการทำงานร่วมกัน เรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม ใช้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ผนึกกำลังใจกำลังกายและกำลังสติปัญญาของผู้ร่วมงานให้ทำงานเป็นทีมเดียวกันซึ่งจะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในกรอบเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้ประการหนึ่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. 2551 : 4)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน เพราะทีมงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งจะสามารถนำแนวทางที่ได้นี้ ไปใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย ได้แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนที่มีความสนใจในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. หน่วยในการวิเคราะห์

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 140 โรงเรียน

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ชั้น ดังต่อไปนี้

2.1 ชั้นสร้างแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ หรือบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัย ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 84)

2.2 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือด้านการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างโดยไม่อาศัย ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 84)

2.3 **ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา** ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน

2.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 140 คน

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 103 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลาก คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน .05 โดยใช้ตารางของเคชีและมอร์แกน (ยูทพงษ์ กัวยวรรณ. 2543 : 104) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน

3.2 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน

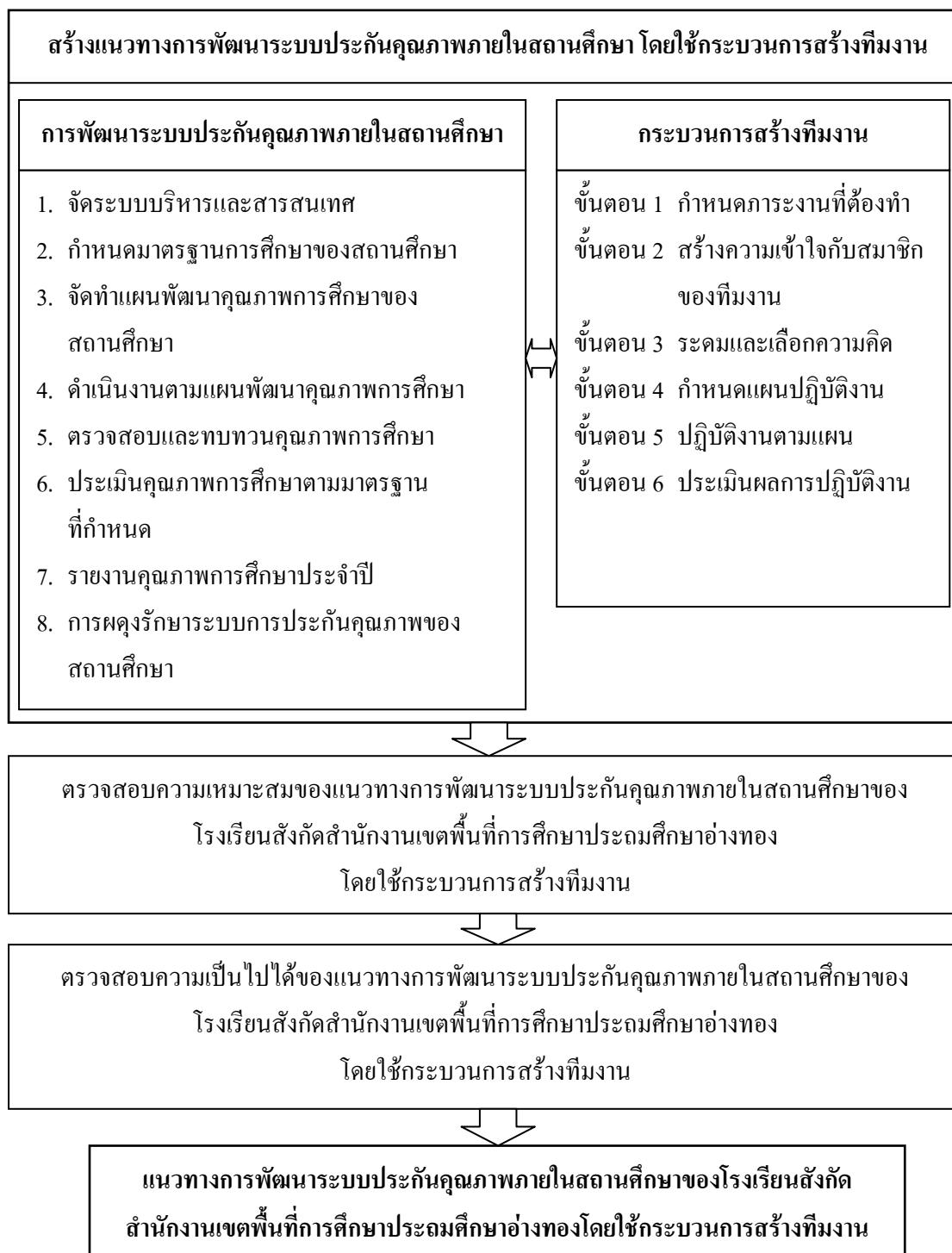
3.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการสร้างทีมงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศึกษาจาก สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549 : 7) ; วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2552 : 83) ; อุทุมพร (ทองอุไร) จามรมาร (2544 : 13 – 14) และกระทรวงศึกษาธิการ กระบวนการสร้างทีมงาน ศึกษาจาก ดายเออร์ (Dyer. 1997 : 46 – 49) ; เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์และคณะ (Schermerhorn, Hunt, & Osborn. 1994 : 328) และยงยุทธ เกษสาคร (2552 : 198)



โดยจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด งานวิจัยและแนวปฏิบัติในเบื้องต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ และบูรณาการ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง ระบบที่สถานศึกษา ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การกำกับ ดูแลและสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ข้อมูลหลักฐานที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 2) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 6) การประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 8) การผดุงรักษาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา

2.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง การสร้างระบบการจัดการข้อมูลคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่สามารถใช้ตัดสินใจ วางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุกระดับ เช่น สารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน สารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และสารสนเทศตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษา

2.2 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ได้ร่วมกันกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ ที่ใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการของสถานศึกษา

2.3 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและข้อจำกัดของสถานศึกษา รวมถึงการต้องเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาด้วย ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับร่วมกัน พร้อมทั้งนำไปสู่การปฏิบัติเป็นแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

2.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การนำแผนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องแสวงหาวิธีการให้บุคลากรทุกคนเกิดความตระหนัก ยอมรับ และมีพันธะผูกพันต่อเป้าหมายและแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำ พร้อมติดตาม กำกับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ มาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่กำหนดไว้

2.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา หมายถึง การตรวจสอบและทบทวนผลการดำเนินงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในสถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด เป็นการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งควรจะได้ดำเนินการตามระยะเวลาต่างๆ ที่เหมาะสม และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2.6 การประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด หมายถึง การนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อร่วมกันประเมินความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารจัดการของสถานศึกษา อันจะได้เป็นสารสนเทศเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี หมายถึง การนำเสนอข้อมูลผลการประเมินตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาให้บุคลากรภายในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน และสาธารณชนได้รับทราบระดับความสำเร็จ ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาของสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

2.8 การผดุงรักษาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. กระบวนการสร้างทีมงาน หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ในการสร้างทีมงานสำหรับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดภาระงานที่ต้องทำ 2) สร้างความเข้าใจกับสมาชิกของทีมงาน 3) ระดมและเลือกความคิด 4) กำหนดแผนปฏิบัติงาน 5) ปฏิบัติงานตามแผน 6) ประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1 กำหนดภาระงานที่ต้องทำ หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชากำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องทำ วัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น อำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิก

แต่ละคน ก่อนที่จะมีการประชุมชี้แจงให้สมาชิกทราบ โดยพร้อมจะเปลี่ยนแปลงได้ถ้าสมาชิกมีข้อเสนอแนะที่ดี หรือมีความจำเป็นจะต้องเปลี่ยน

3.2 สร้างความเข้าใจกับสมาชิกของทีมงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ในการทำงานคืออะไร ทำไมต้องทำงานนี้ มาตรฐานในการทำงานมีอะไร เป็นต้น ผลจากการสร้างความเข้าใจกับสมาชิก โดยให้มีส่วนร่วมนี้ จะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันกับทีมงานอย่างมากอย่างมาก

3.3 ระดมและเลือกความคิด หมายถึง การระดมความคิดของสมาชิกทุกคนของทีมในเรื่องเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานต่างๆ ทักษะการทำงานที่จำเป็น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ อัตราการเสี่ยงกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ ทรัพยากรในการทำงานที่มีอยู่และข้อจำกัดต่างๆ ในการทำงานด้วยเทคนิคการระดมสมอง (Brainstorming) แล้วพิจารณาเลือกความคิดต่างๆ ที่ได้จากการระดมสมอง โดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารและทีมงานเห็นว่าดีที่สุด มีข้อจำกัดน้อยที่สุด

3.4 กำหนดแผนปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเพื่อให้สมาชิกของทีมทุกคนรับทราบแผนงานตรงกันว่าใครมีหน้าที่ทำอะไรบ้าง ทำที่ไหนและเมื่อใด ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่าสมาชิกของทีมงานทุกคนเข้าใจตรงกันว่า แต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้างในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามแผน แผนที่ดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน

3.5 ปฏิบัติตามแผน หมายถึง การนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการกำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในขั้นการปฏิบัติตามแผนนี้ ผู้บริหารอาจจะไม่ต้องลงมือปฏิบัติเองแต่ต้องคอยส่งเสริมสนับสนุน สั่งการ ให้คำแนะนำและกระตุ้นให้กำลังใจแก่ลูกทีม

3.6 ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสรุปผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของการทำงาน คุณภาพของผลงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น วิธีการดำเนินงานที่ได้ผล ซึ่งควรปฏิบัติต่อไปตลอดจนประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ทำให้ระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยนำกระบวนการสร้างทีมงานมาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วย การสร้างทีมงาน 8 ทีมงาน คือ สร้างทีมงานในการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ สร้างทีมงานในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สร้างทีมงานในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สร้างทีมงานในการ

ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างทีมงานในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา สร้างทีมงานในการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด สร้างทีมงานในการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และสร้างทีมงานในการผดุงรักษาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา

5. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน ว่ามีความเหมาะสมกับบริบทโดยวัดจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงาน ว่าสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ภายใต้บริบทของสถานศึกษา โดยวัดจากความคิดเห็นของผู้บริหาร จากการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ หรือบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

8. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือด้านการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

9. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

10. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม  
อังกทงใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน  
การศึกษาแห่งชาติที่กำหนด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน  
สถานศึกษา เกิดความตระหนักในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น  
เพื่อเตรียมความพร้อมในการขอรับการประเมินคุณภาพในครั้งต่อไป