

การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา  
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์  
A Study of Teamwork Competency of Vocational Education  
Administrators in Uttaradit Office of the Vocational Education

วรวิทย์ จันทร์สว่าง<sup>1</sup> วิทยา จันทร์ศิลา<sup>2</sup>

E-mail address: worawudth888@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้าแผนกวิชา และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 205 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one - way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการเสริมกำลังใจเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ 1) ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอความคิดเห็น วิธีการ แนวทางปฏิบัติที่ดีกับสถานศึกษา 2) ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีการสร้างแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ 3) ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษากับบุคคลภายนอก 4) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ผู้บริหารแสดงความสามารถในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา ตั้งคำถามที่ตรงประเด็น 5) ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้แก่ครูในสถานศึกษา

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ การทำงานเป็นทีม อาชีวศึกษา

**Abstract**

This study was conducted to compare the work performance of the executive teams of vocational institutes in Uttaradit, categorized by genders, educational degrees, positions, and work experiences. The 205 subjects were randomly selected, including the executive members, heads of projects, heads of departments, and educational staff. Data were collected by using questionnaires and then statistically analyzed to find means, standard deviation, and T-test of the independent samples. The one-way ANOVA of Scheffe' was used to determine whether there are any statistically significant differences between the means of two independent groups.

According to the findings, the overall work performance of the executive teams of vocational institutes in Uttaradit was excellent, with the highest means in collaboration between colleagues. Categorized by genders, the overall work performance of the executives was not different. The difference had showed in emotional support between colleagues. Regarding the work positions, educational degrees, and work experience, it was found that the overall result with each aspect showed no differences.

<sup>1</sup> นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

Suggestions for research implementation 1) Cooperation Helping and supporting colleagues The administrators encourage teachers And educational personnel Offer opinions, methods, good practices to educational institutions. 2) encouraging colleagues Administrators have created incentives for teachers and education personnel. 3) adaptation to various groups of people or situations. Administrators engage teachers in teamwork. And educational personnel with outsiders 4) roles in leadership or follower Administrators demonstrated their ability to provide good counseling to teachers in the educational institution. 5) involvement with others in the development of educational management to achieve the goals. The administrators promote and support self-development for teachers in educational institutions.

**Keywords:** teamwork competency, vocational education

## ความนำ

การบริหารการจัดการที่ดีในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสมรรถนะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับโลก ความสำเร็จขององค์กรขึ้นกับภูมิปัญญาและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำองค์กรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติอันจะส่งผลต่อผู้เรียน ครู สถานศึกษา และชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 1) ผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ยังได้ กำหนดผู้นำเป็นหนึ่งในมาตรฐานของการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้นำจึงเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษารวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อสถานศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549: 7) สมรรถนะผู้นำกล่าวได้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบสมรรถนะจึงเป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า (David McClelland, 1975: 57-83)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในด้านการพัฒนาสมรรถนะตามกรอบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) อ้างถึงใน คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 6) ด้านสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) ที่ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย 4) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 5) ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม ซึ่งสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ผู้บริหารต้องแสดงถึงการใช้บทบาทความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาและการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ให้เป็นคุณลักษณะสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หากผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาให้เป็นพื้นฐานแห่งตนแล้ว สามารถพัฒนาปรับประยุกต์และนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เกิดความสำเร็จระดับสูงหรือได้มาตรฐานสากลแน่นอน จากการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะบุคคลกับความสำเร็จขององค์กร พบว่า สมรรถนะกับความสำเร็จขององค์กรสัมพันธ์กัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีสมรรถนะผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจน มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์อย่างมีศิลปะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในระดับตน และส่งผลช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กรของตน (นุชนรา รัตนศิริประภา, 2557: 509-510)

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา หมวดที่ 1 ข้อที่ 8 ว่าด้วยให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่ายดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4) ฝ่ายวิชาการ ซึ่งตามการบริหารงานในสถานศึกษา ข้อที่ 13 ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำหรือจ้างบุคคลภายนอก ให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกและเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ในสถานศึกษาได้ตามความจำเป็นและตามที่เห็นสมควร (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา, 2552: 2) การดำเนินตามบริบทของการจัดการศึกษาสายวิชาชีพ สถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานีได้จัดการศึกษาเป็นประเภทวิชาอุตสาหกรรม ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้ากำลัง เป็นต้น ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ การบัญชี คอมพิวเตอร์ การตลาด คหกรรม ศิลปกรรม เป็นต้น ซึ่งจะมีครูที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย นั้นหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้าง

ความสัมพันธ์ร่วมมือระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาของตน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างหมู่คณะและการทำงานเป็นทีมเกิดความเข้าใจต่อการต้องการ นำความรู้และประสบการณ์ที่มีใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพและสถานศึกษาสามารถหาวิธีการที่จะสร้างกระบวนการการทำงานเป็นทีมที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ในภาระหน้าที่ดังกล่าวประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือขาดความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นอาจทำไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เพื่อนำผลข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดแผนงานและนโยบายการบริหารงานบุคลากร ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานกับบุคลากรครูภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยจึงศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารส่งผลในการปฏิบัติงานและนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

### วิธีดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ครู จำนวน 277 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 141 คน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 436 คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 9 คน ครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 130 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 66 คน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ รวมทั้งสิ้น 205 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณเทียบสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้าแผนกวิชา และบุคลากรทางการศึกษา แต่ละสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 

แบบสอบถามสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
  - ตอนที่ 2 สอบถามการสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ ดังนี้ 1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ, 2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ, 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย จำนวน 7 ข้อ, 4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม จำนวน 9 ข้อ, และ 5) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จำนวน 6 ข้อ
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้
  - 3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิดทฤษฎี สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแล้วปรับปรุงตามคำแนะนำของที่ปรึกษา
  - 3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ส่วภาษาไทย โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม

3.4 นำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index: IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 32 ข้อ

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดรดิตถ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (Reliability) นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (Reliability) มีค่าอัลฟาเท่ากับ 0.955

3.7 เตรียมแบบสอบถาม ที่ผ่านการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเก็บข้อมูล

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปเก็บข้อมูลกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 รวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล นำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็น อิสระจากกัน (Independent Samples)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน ( one-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

#### ผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ เพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 เพศหญิงจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งงานผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้าแผนกวิชาจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20

1.2 ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาพรวมของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	(n=205)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.94	0.14	มากที่สุด
2. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.92	0.14	มากที่สุด
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.90	0.16	มากที่สุด
4. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.93	0.11	มากที่สุด
5. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.93	0.12	มากที่สุด
รวม	4.92	0.10	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาอุดรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสูงสุด ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.94$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามและด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ ) ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ ) และข้อที่มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ )

1.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	เพศชาย (n=58)		เพศหญิง (n=147)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.92	0.17	4.95	0.12	1.64	0.20
2. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.89	0.18	4.94	0.12	7.82*	0.01
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.88	0.19	4.91	0.15	2.20	0.14
4. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.94	0.10	4.93	0.11	0.06	0.81
5. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.91	0.14	4.93	0.12	0.83	0.36
รวม	4.91	0.12	4.93	0.09	3.08	0.08

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร (n=9)		หัวหน้างาน (n=130)		บุคลากร (n=66)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.98	0.07	4.95	0.12	4.92	0.18	1.11	0.33
2. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.96	0.09	4.92	0.15	4.92	0.14	0.22	0.80
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.92	0.14	4.89	0.18	4.93	0.13	1.17	0.31

**ตารางที่ 3 (ต่อ)**

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	ผู้บริหาร (n=9)		หัวหน้างาน (n=130)		บุคลากร (n=66)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.91	0.14	4.93	0.11	4.94	0.11	0.28	0.76
5. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.98	0.06	4.93	0.12	4.91	0.14	1.77	0.17
รวม	4.95	0.08	4.93	0.11	4.92	0.10	0.19	0.82

จากตารางที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	ต่ำกว่าป.ตรี (n=23)		ปริญญาตรี (n=138)		สูงกว่าป.ตรี (n=44)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.93	0.15	4.94	0.13	4.93	0.16	0.26	0.76
2. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.93	0.15	4.92	0.14	4.91	0.13	0.05	0.95
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.96	0.07	4.90	0.17	4.89	0.16	1.77	0.17
4. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.93	0.13	4.94	0.09	4.91	0.13	1.59	0.20
5. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.94	0.12	4.93	0.12	4.92	0.13	0.28	0.74
รวม	4.94	0.11	4.93	0.09	4.91	0.11	0.52	0.59

จากตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 5** แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี (n=44)		5 – 10 ปี (n=52)		มากกว่า 10 ปี (n=109)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.95	0.09	4.93	0.14	4.94	0.15	0.36	0.69
2. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.95	0.10	4.92	0.15	4.92	0.15	1.41	0.24
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.93	0.12	4.89	0.17	4.90	0.17	0.95	0.38
4. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.95	0.09	4.91	0.12	4.94	0.11	1.47	0.23
5. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.95	0.09	4.90	0.15	4.93	0.12	2.28	0.10
รวม	4.95	0.07	4.91	0.11	4.92	0.10	1.92	0.15

จากตารางที่ 5 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## สรุปผลการวิจัย

1. การสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ภาพรวมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากก่อนเข้ารับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้จัดการฝึกอบรมวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องแสดงศักยภาพด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาของตน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความรักความสามัคคีระหว่างหมู่คณะและการทำงานเป็นทีมต่อการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของทุกคนในสถานศึกษา ให้เกิดความสามัคคี พร้อมใจกันปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ นั้นหมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดีในการสร้างทีมงาน มีเป้าหมายต่อการปฏิบัติงานราชการอย่างชัดเจน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจ สร้างการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบในสถานศึกษา ลดความแตกแยกของครู และบุคลากรทางการศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 191) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลหลายๆ คนเข้ามารับผิดชอบงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทัศนคติและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกคน จะต้องพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุโดย เริ่มที่ตนเองก่อน การสร้างความสัมพันธ์กับทีมงาน

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรณีที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปฏิบัติกิจกรรมให้ข้อเสนอแนะกับครูในการทำงานก่อนที่จะเกิดข้อผิดพลาด ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรมนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะวิชาชีพ ทักษะพื้นฐานรวมถึงนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553: 31) การยกย่อง ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และยังหมายความว่า ความพยายามที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในทีมให้ดำรงอยู่ในภาวะราบรื่น โดยให้เครดิตแก่สมาชิกในทีมที่มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดความสำเร็จขึ้นในทีม

1.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรณีที่ผู้บริหารมีการโยกย้ายสถานศึกษาตลอดทุกปี เป็นเหตุให้การทำความรู้จัก สนิทสนมและทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา การรับฟังความคิดเห็นจากครูอย่างตั้งใจ และถ่วงรอกข้อคิดเห็นเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquette University (2012) กล่าวถึง โมเดลพัฒนาภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้พัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการบริการ (service) คนอื่น และเพื่อการใช้ชีวิตในสังคมมุ่งพัฒนา ค่านิยม (Value) ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล (individual values) ระดับกลุ่ม (group values) และ ระดับชุมชน (community values) โดยระดับกลุ่ม (group values) มีองค์ประกอบย่อยในการพัฒนา คือความเป็นทีม (teamwork) ประกอบด้วย ความเข้าใจในพลวัต

ของกลุ่มและการพัฒนา กลุ่ม การทำงานกับคนอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำและการให้อำนาจกับผู้อื่น การพัฒนาความไว้วางใจและความร่วมมือ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้าแผนก และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีส่วนในการทำงานที่ใกล้ชิดร่วมกันปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ David Bohm (1996. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557: 67) กล่าวถึง การที่มนุษย์ถูกแบ่งแยกออกจากกันโดยมิติต่างๆ เช่น ศาสนา วัฒนธรรม ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และมิติทางเพศนั้น ล้วนเป็นผลมาจากการทำงานของความคิด (thought) ทั้งสิ้น ความคิดทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต (the observer) และเป็นผู้กำหนด "ความหมายและการดำรงอยู่ของสิ่งที่ถูกสังเกต (the observed) ความคิดจึงเป็นตัวการแบ่งแยกผู้สังเกต รับสิ่งที่ถูกสังเกตและเป็นการเริ่มต้นของการแบ่งแยกกระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติออกจากกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561: 83) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ภาพรวมครูเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งให้ครู บุคลากรทางการศึกษา หรือครูพนักงานราชการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน ตามอำนาจ บทบาทการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Anderson (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557: 131) กล่าวถึง ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะที่จำเป็นที่จะ ช่วยให้เกิดความมั่นใจในสมาชิกของทีม และสนับสนุนต่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยในการคัดเลือก คนเข้าทำงาน หรือคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งงานทางการบริหารนั้น หากคำนึงถึงคุณลักษณะเหล่านั้น ด้วย ก็จะทำให้มั่นใจได้ในระดับหนึ่งถึงการได้ผู้นำที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน บุรกีภาย (2556: 68) การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลู ไล่โว่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้าแผนกวิชา และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีทักษะการปฏิบัติงานที่ตรงสายวิชาชีพของวุฒิการศึกษา และมีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ DMin (2012 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557: 164) ศาสตราจารย์ด้าน Christian leadership และผู้อำนวยการ The Doctor of Ministry Programme, Andrews University กล่าวถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร บุคคลที่ได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำจะก่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางบวกอย่างสร้างสรรค์ มีการบูรณาการการเรียนรู้และประสบการณ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับคนอื่น ๆ จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแต่ละคนด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตตรา ทับทิม (2554) พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความสามารถในการใช้ความรู้ และความสามารถในการประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความตื่นตัวและอาจเห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้าแผนกวิชา และบุคลากรทางการศึกษามีเข้าใจในวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน มีทักษะวิธีการแก้ปัญหา และมีการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับสมาชิกคนอื่นในสถานศึกษาอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553: 118-119) พบว่า



การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยองการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ระหว่างครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา เสนอความคิดเห็น วิธีการ แนวทางปฏิบัติที่ดีกับสถานศึกษา และควรมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นของครูด้วยความเต็มใจ
2. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีการสร้างแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพให้เกิดการผลิตผลงานที่ดีและมีคุณภาพสู่สากล ควรมีการยกย่องชมเชย สร้างกำลังใจให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อครูปฏิบัติงาน สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา เกิดการยอมรับต่อการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษากับบุคคลภายนอก ควรมอบหมายหน้าที่ในการทำงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครูสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายของครู มาใช้ในทีมงานได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้แก่ครูในสถานศึกษา ผลัดเปลี่ยนหมุนตามความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกวิชา
4. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ผู้บริหารแสดงความสามารถในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา ตั้งคำถามที่ตรงประเด็น กระตุ้นความคิดที่สร้างสรรค์ต่อการทำงานของครูควรใช้คำพูดในทางบวก เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีการทำงานให้เหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์เน้นกระบวนการการทำงานเป็นทีมเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของแต่ละคนในทีม
5. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้แก่ครูในสถานศึกษา ให้ความสนใจต่อครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจังไม่เสแสร้ง ควรมีส่วนร่วมการทำงานหรือลงมือปฏิบัติงานกับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กานต์นภา แสงเทพ. (2556). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. การศึกษาด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยรัตนนคร.
- จารุมล พันภัยพาล. (2542). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12. ปรินญาณินพนธ์, กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ศรี ลีลาชีนาเวศ. (2554). การพัฒนาบุคลากร. <<http://www.mis.nu.ac.th/sharing/prof/junsri2.php>>
- นุชนรา รัตน์ศิริประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ฌบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7(3). 507-528.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัทการศึกษา จำกัด
- นันทินญา ฟองมี, (2554). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเบญจพร วาที่กานท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2. การศึกษาด้วยตนเองกศ.ม. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- ศักดิ์ไทย สุรกีจาวร. (2559). 9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. สกลนคร: สำนักงานโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2536). **หัวหน้างานยุคใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ
- สงวน ช่างฉัตร. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุกัญญา จิตพลีชีพ. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. การศึกษาดำเนินการเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุमितตรา ทับทิม. (2554). การศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาดำเนินการเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). **ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2563). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู**(ฉบับปรับปรุง), กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน. (2549). **มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2549 - 2553)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน
- เหมือนฝัน บุรกีจาย. (2556). การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลูได้ไว้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. การศึกษาดำเนินการเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bohm, David. (1996) On Dialogue edited by Lee Nichol, Routledge, London. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยสมัยปัจจุบัน. หน้า 131.
- DMin. (2012). อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยสมัยปัจจุบัน. หน้า 164.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than Intelligence. *American Psychologist*. 28(1), 1-14.
- Anderson. (2013). อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยสมัยปัจจุบัน. หน้า 131.
- Marquette University. (2012). อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์. (2557) ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยสมัยปัจจุบัน. หน้า 225-226.