

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดลำปาง



วรรณกมล ฉันทประเดิม

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดลำปาง



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF THE CORRELATION BETWEEN THE COMPETENCE OF EDUCATIONAL
INSTITUTION ADMINISTRATORS WITH TEAMWORK IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL EDUCATION
PROMOTION AND INFORMAL EDUCATION IN LAMPANG PROVINCE



WANKAMOL CHANPRADERM

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดลำปาง

ของ วรณกมล ฉันทประเดิม

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดลำปาง
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** วรรณกมล นันทประเดิม, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
- คำสำคัญ:** สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครู และ ครู กศน. ตำบล จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก 3) จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Title: A STUDY OF THE CORRELATION BETWEEN THE COMPETENCE OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS WITH TEAMWORK IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF NON-FORMAL EDUCATION PROMOTION AND INFORMAL EDUCATION IN LAMPANG PROVINCE

Author: Wankamol Chanpradern, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. sunthon Khlal um

Keywords: Competency of School Administrators Teamwork

ABSTRACT

The objective of this research is 1) to study the competencies of directors in Lampang Non-Formal Education and Informal Education 2) To study the team working of Lampang Non-Formal Education and Informal Education 3) To study the relationship between the competencies of directors that affect to 97 teachers in Lampang Non-Formal Education and Informal Education. The sample group were NFE teachers. The research tool was 5 level estimation scale questionnaires. Data analysis statistics were percentage, mean and standard deviation, one Way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

the results showed that 1) Competencies of directors affect to the Non-Formal Education and Informal Education about core competencies at a high level. Functional Competency of Lampang Non-Formal Education and Informal Education Office at a high level. 2) Working as a team of directors affect teamwork Lampang Non-Formal Education and Informal Education Office at a high level. 3) The results of the relationship analysis of the director's competencies that affect to Non-Formal Education and Informal Education teamwork in Lampang Non-Formal Education and Informal Education Office. There was a positive relationship at a high level as statistic 0.01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หัวข้อ “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการ ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวสมพร เอี่ยมสำอาด คีษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงาน กศน.จังหวัดลำปาง นางบุษบา มาลินีกุล ครูชำนาญการพิเศษ สถาบัน กศน.ภาคเหนือ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

วรรณกมล ฉันทประเดิม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
สรุปกรอบแนวคิด	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน.....	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง.....	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)	60
บทที่ 5 บทสรุป.....	64
สรุปผลการวิจัย	64
อภิปรายผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	88
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง	89

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) การหาค่าความเชื่อมั่นของ
เครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอ
นบาค (Cronbach).....97

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 98

ประวัติผู้วิจัย..... 108



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	27
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....	36
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง (n = 97).....	43
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างมุ่งสัมฤทธิ์ (n = 97).....	44
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการบริการที่ดี (n = 97).....	45
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการพัฒนาตนเอง (n = 97).....	46
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการทำงานเป็นทีม (n = 97).....	47
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง (n = 97) ..	49
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษา	

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (n = 97)50

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (n = 97) 51

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (n = 97).....52

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ (n = 97)53

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง (n = 97).....54

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน (n = 97)55

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย (n = 97)56

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (n = 97)57

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
 ตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง (n = 97)58

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
 การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน (n =
 97)59

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
 ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 จังหวัดลำปาง n = 97.....60

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
 ลำปาง (n = 97).....62



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ไปอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในปัจจุบัน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) เป็นกฎหมายในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและประเทศชาติให้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มาตรา 17(2) กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด และในระดับอำเภอมีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เป็นสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของประชาชนชาวลำปาง ทุกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมทุกช่วงวัย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข ส่งเสริมสนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย ในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาการนำเทคโนโลยีทางการศึกษา และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงพัฒนาหลักสูตรรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยมีสถานศึกษาในสังกัดคือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 13 อำเภอ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทรับผิดชอบ

การบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อมปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญต่อสถานศึกษา มีหน้าที่และได้รับความคาดหวังในการควบคุมการตัดสินใจ จำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จากสภาพในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข่าวสารและการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะการนำสมรรถนะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุดทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก้าวทันกับยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทั้งด้านการบริหาร การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลักมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วยังต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการทำงาน มีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิกและความสำเร็จขององค์กรตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน และ

ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน จากรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนงาน ปีงบประมาณ 2564 ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านของการบริหารสถานศึกษาและการร่วมกันปฏิบัติงานยังขาดความเป็นทีม ทำให้ การบริหารงานเกิดความล่าช้า ทำให้งานบางส่วนไม่เป็นไปตามนโยบายหรือเป้าหมาย ของสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเอง มีคุณลักษณะ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำในการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้าง นวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้กับ บุคลากร มีความสามารถในการพัฒนางาน วางแผน และเสริมสร้างพลังให้กับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็มตามศักยภาพ และ เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด แตกต่างกันไป ซึ่งถ้าไม่มี ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรแล้วก็จะเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ งานในองค์กร และขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก และการทำงานในหลาย ๆ อย่าง ก็ไม่สามารถทำงานได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จึงจำเป็นจะต้องมีการทำงานเป็นทีมในองค์กร เพื่อให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จ ของสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ ต้องอาศัยบุคคลที่มี ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทาง ที่เหมาะสม และทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้ เพราะการทำงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดความสำเร็จของงาน อาศัยความมีปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนา อยู่เสมอ การทำงานเป็นทีมช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยใช้ศักยภาพที่โดดเด่นของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสามัคคี การยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน และการสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะของภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ การบริหารของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงาน และสร้าง ทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา ทีมงานนั้นจะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา ทั้งนี้เพราะ การทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเห็นแบบอย่างในการทำงาน ของผู้นำและของเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงาน เป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ มีทักษะความรู้ความคิด การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาท ผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร สถานศึกษายังต้องมีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจของผู้บริหาร สามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปตามกำหนดที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พัฒนา ความสามารถในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงาน และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการยอมรับแนวคิดวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะ ประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมมือร่วมใจ ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ให้บุคลากรทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ประชุมวางแผน การทำงานที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็ม ตามศักยภาพ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน ออกแบบสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมที่จะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด ของการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยด้านการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และด้านการติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนด นโยบาย ปรับปรุงในการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถ นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการกำหนดประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง จำนวน 13 แห่ง จำแนกเป็นประชากร ประชากรข้าราชการครู จำนวน 27 คน และประชากรครู กศน.ตำบล จำนวน 97 คน รวมจำนวน 124 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 124 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (สุวิมล ติรภานันท์, 2554, หน้า 179) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะ

ประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสาร และจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยทำการกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม มี 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน และ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ครึ่งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1.2 ด้านการบริการที่ดี

1.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.2.2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ

1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

2.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน

2.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย

2.3 ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2.4 ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน

2.5 ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานศึกษา หมายถึง ศูนย์การศึกษา นอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 13 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 13 อำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

ครู หมายถึง ครู กศน.ตำบล ทั้ง 100 แห่ง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้สามารถในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์การใช้ หลักการและเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์จริง ซึ่งเกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกทั้งด้านวิธีคิดและด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ร่วมกันซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน

1. **ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผน การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา และติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจ และต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

2. **ด้านการบริการที่ดี** หมายถึง การมีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการ แก่ผู้มารับบริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ และเสียสละเวลาให้แก่ ผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ เน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบายและมีคุณภาพ ให้บริการแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร มีความพึงพอใจในการบริการ และผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3. **ด้านการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ การเรียนรู้ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง

และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ได้รับการยอมรับนับถือ และความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้

สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน

1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษา และชุมชนได้ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถวางแผนงาน/โครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และชุมชน สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการสื่อสารและจูงใจ หมายถึง การมีความสามารถในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการใช้ภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นกัลยาณมิตร มีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงาน ร่วมกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วยการทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีม และสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของคนในการทำงานรวมกันเป็นทีม โดยทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุมีผล ความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ ความเป็นผู้นำ ความเมตตากรุณา และความอ่อนน้อมถ่อมตน

ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน หมายถึง การมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จ

ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประสานความรู้สึกร่วมและความร่วมมือระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยความทำความคุ้นเคยจากการพูดคุยซักถาม โต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยเปิดช่องว่างของความระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยของแต่ละคน สมาชิกต่างรู้จักวิธีพูดจาโต้ตอบ รู้บทบาทในการพูด การแสดงออกที่เหมาะสม ทุกคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ต้องการ ทันสมัย ครบถ้วนแก่กันและกัน มีการนำประโยชน์ของข้อมูล

มาใช้เพื่อการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนหากรู้สึกความคิดเห็นไม่ตรงกันสามารถเปิดเผย
ไว้วางใจกันได้

ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น หมายถึง การใช้กิจกรรมเข้ามาใช้
การทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสม
ของแต่ละคน เปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรม มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการทำงานที่ดีขึ้น
ช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์ ช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้างพฤติกรรมของ
ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน หมายถึง มีการติดตามงานเอาใจใส่
อย่างสม่ำเสมอ การให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง
เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และนำ
เทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาในการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการ
ดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
ได้ข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดลำปาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไป
ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาในการทำวิจัย เรื่อง การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีรายละเอียด ดังนี้

1. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ลำปาง

บทบาทหน้าที่

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
2. จัดทำยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและความต้องการของท้องถิ่น และชุมชน
3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. วิเคราะห์ จัดตั้ง จัดสรร เงินงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

6. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด

7. ส่งเสริม สนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา

8. พัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

9. ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

10. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

11. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย

12. ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

13. งานนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

14. กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาในสังกัดและภาคีเครือข่าย ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดทิศทางการบริหารงาน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ได้กำหนดทิศทางการบริหารงาน ดังนี้

1. ประชาชนชาวลำปางผู้ด้อย พลาด และขาดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เป็นไปตามสภาพ ปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

2. ประชาชนชาวลำปางได้รับการยกระดับการศึกษา สร้างเสริมและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองอันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม

3. ประชาชนชาวลำปางได้รับโอกาสในการเรียนรู้และมีเจตคติทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถคิด วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์

4. ประชาชนชาวลำปางได้รับการสร้างและส่งเสริมให้มีนิสัยรักการอ่านเพื่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

5. ชุมชนและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนของจังหวัดลำปาง ร่วมจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ของชุมชน

6. สำนักงาน กศน.จังหวัดลำปางและสถานศึกษาในสังกัดพัฒนา เทคโนโลยีทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการยกระดับคุณภาพในการจัดการเรียนรู้และเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับประชาชน

7. สำนักงาน กศน.จังหวัดลำปางและสถานศึกษาในสังกัดพัฒนาสื่อและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งตามความต้องการของประชาชน และชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย

8. บุคลากรของสำนักงาน กศน.จังหวัดลำปางและสถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีประสิทธิภาพ

9. สำนักงาน กศน.จังหวัดลำปางและสถานศึกษาในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองลำปาง
2. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเกาะคา
3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแจ้ห่ม
4. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเถิน
5. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบ้านฝาง
6. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่ทะ

7. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอองาว
8. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวังเหนือ
9. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสบปราบ
10. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่พริก
11. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเสริมงาม
12. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่เกาะ
13. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองปาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของสมรรถนะ

เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะหรือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้กับปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะ หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนทำให้เกิดความชำนาญ
2. ความรู้ หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
3. ภาพลักษณ์ภายในบุคคล หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือส่งบุคคลเชื่อว่าตนเอง หรือคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้
4. คุณลักษณะภายในหรืออุปนิสัย หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ มุ่งสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ชอบตั้งเป้าหมาย ความท้าทายและพยายามหางานสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ลีรินันท์ เมรสันต์ (2550, หน้า 72) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน หรือเกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น

สิฏฐารุณี ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 10) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแสดงออกเป็นวิธีคิด ทักษะและพฤติกรรมเพื่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

กมลพัชร์ หินแก้ว (2555, น 18-19) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น และสมรรถนะของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีต่อ ตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย ดังนั้นจึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ

ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติงานหรือกระทำการต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและได้ตามวัตถุประสงค์ และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์การใช้หลักการและเทคนิคต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์จริง โดยมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถประเมิน พัฒนา และยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

ประเภทของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง คือความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ องค์กรความรู้ และการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจกันแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ สามารถแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด หรือการเขียนสื่อสาร การโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ

2.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา

บุคลากรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 60-63) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ทักษะการอ่าน การพูด หรือเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการใช้ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพจริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจกัน
2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สเปนเซอร์ (Spencer, 1994) แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาได้
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลางได้
3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กรโดยมุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กรรวมถึงการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่น ความสามารถด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นต้น

อนุลักษณ์ นามโยธา (2555, หน้า 46) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม

2. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงาน เป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และ 4) การมีวิสัยทัศน์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สุเมธ งามกนก (2551, หน้า12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงาน ร่วมกันมากกว่า 1 คน โดยทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน มีการยอมรับร่วมกัน วางแผนการทำงาน ร่วมกัน มีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

เรณู เชื้อสะอาด (2551) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน รวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน เพื่อที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ร่วมกัน ซึ่งทุกคนจะมีบทบาทหน้าที่ในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและ ประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรธเนศวร (2552, หน้า2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ ปฏิบัติงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ พร้อมช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, หน้า11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการประสานงานกัน อย่างดี คอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจประสานงานติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เพ้าอาจ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการ ทำงานโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่ จุดมุ่งหมายเดียวกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกัน แก้ไขและตัดสินใจได้

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003, p. 435) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันและพร้อมเพื่อ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของ สมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันทำอะไรแล้วทุกคน ต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีบทบาทในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น การคอย ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

วรารณ ตระกูลสถิตย์ (2550) กล่าวว่า เป็นความเชื่อความมนุษย์แต่ละคน มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละบุคคลนำจุดเด่นของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551, หน้า 2-3) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญ มาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ต้องมีการระดมความคิดและ ความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นจะต้องอาศัย ความสามารถหลายด้านจึงจะสามารถทำให้การทำงานผ่านไปได้ตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย เหตุผล 6 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จ นั้น ย่อมเป็นการยาก กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย
2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดู ให้รอบคอบขึ้น
3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน

4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับและทุกองค์การ หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำให้ได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ

6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงาน

มัลลิกา วิชชุกริงครัต (2553, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในการทำงานขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของทีม

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในการทำงาน ช่วยให้งานที่ซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เทพินทร์ จารุศุกร (2554, หน้า 15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรซึ่งนอกจากจะทำให้งานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว และเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และยังเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดกว้าง ช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหา นำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

พิมพ์ภัส ถ้วยอิม (2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรอย่างมาก เพราะทำให้สมาชิกเกิดความสามัคคี มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดี ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร ลดต้นทุนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

รุ่งรัชดา พิธีรมานุวัตร (2556) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายจำเป็นจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลจะมีจุดเด่นที่แตกต่างกันทั้งด้านทักษะ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทำให้งานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) กล่าวว่า การทำงานต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ ทุกคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน การนำความรู้ความสามารถของทุกคนมารวมกันทำให้เกิดผลงานมากขึ้น องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการดำเนินงาน มีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิกและความสำเร็จขององค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดความสำเร็จของงาน จะต้องอาศัยความมีปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนมนุษย์ โดยใช้ศักยภาพที่โดดเด่นของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้เกิดความสามัคคี การยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงาน และสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา ทีมงานนั้นจะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถเป็นแบบอย่างในการทำงานของผู้นำและของเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบและคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545, หน้า 90-91) ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันไว้ว่า เป็นการสร้างความไว้นับถือเชื่อใจซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรก ที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ร่วมมือกันแก้ปัญหาเพราะสมาชิกต่างมีความเชื่อมั่น เชื่อใจ เพื่อนร่วมทีมเถียงว่าสามารถทำงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง

มิ่งขวัญ สันหัตถการ (2546, หน้า 41) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการไว้วางใจและการยอมรับนับ คือ คือ การรับฟังกันและกันเคารพในสิทธิ์จึงมีฟังได้ในความรู้ความสามารถทรงกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ และเกิดความไว้วางใจในบุคคลด้วยความเต็มใจ

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 112) ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันว่าเป็นการสร้างความผูกพันกับทีม ในการฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 34) กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจ ระหว่างกันว่าเป็นการสร้างควมไว้วางใจกัน การเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ไว้วางใจความสามารถ มีมารยาท มีน้ำใจ เปิดใจยอมรับผลงานของทีมโดยรวมด้วยความเต็มใจ

ธานินทร์ (2550, หน้า 4) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความไว้วางใจกันว่าเป็นหัวใจสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ข้อสัจตย์ต่อกัน สื่อสาร กันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551, หน้า 79) หมายถึง ความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและ กัน การไม่หวาดระแวงกัน การเปิดเผยต่อกันและการปฏิบัติต่อกันอย่างความจริงใจ

สรุปจากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านเกี่ยวกับ การสร้างความไว้วางใจ ระหว่างกัน คือ การที่สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจกัน ได้แก่การมีส่วนร่วม ในการกำหนด จุดมุ่งหมาย การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน การมีมารยาทและมีน้ำใจต่อกัน การปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผยจริงใจ การยอมรับในความรู้ความสามารถ และความคิดเห็นของ สมาชิกในทีมเดียวกันอย่างจริงใจ การร่วมมือกันปัญหา และการเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกัน อย่างเต็มใจ

2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย

เสนาะ ดิเยาว์ (2541, หน้า 23) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการที่กระทำขึ้น อย่างฉลาดลึกซึ้ง โดยอาศัยปฏิกริยาระหว่างกัน มีการควบคุมซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545, หน้า 91) ให้ทัศนะการสื่อสารระหว่างกัน แบบเปิดเผย หมายถึง การประสานความร่วมมือกันอันดีระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา ในการสร้างความคุ้นเคยกันเพื่อลดการหวาดระแวงกัน จากการพูดคุยโต้ตอบอย่างเปิดเผย จริงใจ สมาชิกรู้จักบทบาทหน้าที่ในการพูดคุยโต้ตอบกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทีมงาน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 28-291) ได้ให้ความหมายของคำว่า การสื่อสาร ระหว่างกันแบบเปิดเผยว่า การที่ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก ในด้านการพูด ท่าทาง ภาษาพูด และภาษาเขียน อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิด ความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่ง สอดคล้องกับ มิ่งขวัญ สันต์การ (2546, หน้า 39) ได้ให้ทัศนคติ เกี่ยวกับการสื่อสารเป็นการเปิด โอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมงานได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 119) กล่าวถึงการสื่อสารที่เปิดเผยว่าเป็นการ เจรจา ติดต่อกันระหว่างทีมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผยจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 153) ให้ความหมายการสื่อสารของทีมงานว่าเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนการทำงาน แก้ไขปัญหาพร้อมกัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ ทำให้สมาชิกเกิดความรับรู้และสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้มากขึ้น

สรุปความหมายจากแนวคิดดังกล่าวว่า การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของผู้นำ และสมาชิกในการพูด การเขียน กิริยาท่าทาง ได้แก่ การพูดคุย อย่างเปิดเผยจริงใจ การสนับสนุนให้มีการอภิปราย การวางแผนการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแสดงความคิดเห็นในหัวข้อ ปัญหาอย่างชัดเจน การส่งเสริมบรรยากาศการเชื่อมั่นและไว้วางใจให้ให้สมาชิกทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน

3. การปรึกษาหารือกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545, หน้า 91) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรึกษาหารือกันว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเปิดเผย เมื่อมีข้อปัญหาหรือรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน โดยนำ ประเด็นข้อขัดแย้งมาแจกแจงวิเคราะห์และร่วมพิจารณาอย่างเปิดใจโดยไม่สงวนท่าที

วรภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 75) ได้กล่าวถึงการประชุมปรึกษาหารือว่าเป็นการ รวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์อย่างเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติ คำอธิบายและข้อยุติ เพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานหรือเพื่อรวบรวมข้อมูลและให้ความรู้เพิ่มเติมแก่สมาชิก

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 39) กล่าวถึงการปรึกษาหารือว่า เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม อีกทั้งยังทำให้มีทัศนคติที่ดีและเป็นมิตรต่อกันเนื่องจากสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ฉะนั้นบรรยากาศในที่ทีมงานจึงเป็นบรรยากาศในการสนับสนุนกันและกัน

สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ (2553) ให้ความหมายของคำว่าปรึกษาหารือจากความเชื่อที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้ บทบาทของผู้ให้การปรึกษาจึงเป็นการช่วยให้ผู้รับบริการมีโอกาสใช้ศักยภาพพัฒนากระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดขึ้นได้ การให้การปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องของการช่วยผู้รับบริการให้หลุดออกจากภาวะความล้มเหลว ไปสู่ความเชื่อมั่นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างคงที่และถาวร ซึ่งประกอบด้วย หลักการสำคัญดังนี้

1. แสดงความเข้าใจผู้รับบริการ (Express Empathy) โดยการฟังอย่างตั้งใจที่จะเข้าใจ ความรู้สึก ไม่ตัดสิน ไม่วิจารณ์ ช่วยให้เข้าใจถึงความล้มเหลว และมีผลในการสร้างแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลง

2. ช่วยให้การรับบริการเห็นถึงความขัดแย้ง (Develop Discrepancy) ทำให้เห็นช่องว่างระหว่างพฤติกรรมปัจจุบัน กับสิ่งที่ต้องบรรลุ จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

3. หลีกเลี่ยงการทะเลาะ ชัดแย้งหรือเอาชนะ (Avoid Argumentation) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งไร้ประโยชน์

4. โอนอ่อนตามแรงต้าน (Roll with Resistance) เพื่อเปลี่ยนการรับรู้หรือมุมมองของผู้รับบริการ แต่ไม่ได้บังคับให้เห็นคล้อยตาม

5. สนับสนุนความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของผู้รับบริการ (Support Self Efficacy) โดยสื่อให้ผู้รับบริการรู้ว่าสามารถประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญยิ่ง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การปรึกษาหารือ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของสมาชิกในทีมงานที่เกิดจากการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน การยอมรับ เป้าหมายของทีม จากการเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การแลกเปลี่ยนและการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติหรือข้อยุติร่วมกัน สนับสนุนกัน ทำให้สมาชิกเกิดแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการทำงาน

4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545, หน้า 92) ได้กล่าวถึงการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันว่า อาจทำได้โดยอาศัยกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขต และบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน การทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ ความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรมมีผลลัพธ์ที่ก้าวหน้า และมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การทำงานให้ดีขึ้น เพราะกระบวนการทำงานในทีม จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการช่วยการคิดแบบสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดีของสมาชิกในทีมงาน

วรารกรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2544, หน้า 22) กล่าวถึงการสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นใน การสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินยอมจะให้ความร่วมมือ เหตุผลที่ขัดขวางความร่วมมือไม่ช่วยเหลือกันก็คือ การขัดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงาน ขาดความพร้อมกับความร่วมมือ หรือเพราะไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

สมิต (2551) ให้ความหมายของความร่วมมือ คือ พฤติกรรมของบุคคล หรือคนอื่นในหน่วยงานหรือองค์กร ในทางต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันด้วยความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกัน ด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 80) ได้กล่าวถึงการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้า การริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีม

จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านสรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู เกิดการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ได้แก่ การพัฒนาการคิดแบบสร้างสรรค์ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมของครู และการกำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน เพื่อประสิทธิภาพของผลงาน

5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ และคณะ (2545, หน้า 92) กล่าวถึงการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร หรือผู้ที่รับผิดชอบระบบงานต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล หรือการยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้องเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เทคนิคการตัดสินใจแบบกลุ่ม การใช้เทคนิคกลุ่มเล็ก (Nominal Group Technique) เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) เทคนิคการอภิปราย หลักการกระจายงาน และการติดตามผลหรือวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle) ที่นิยมเรียกว่า QCC เทคนิคการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) และการพัฒนาทีมงานเพื่อให้ทีมงานมีความตื่นตัวพร้อมในการทำงาน และเผชิญกับความท้าทายของปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

สุนันทา เลานันทน์ (2542, หน้า 96) กล่าวถึงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาางานอย่างต่อเนื่องว่าเป็นการดำเนินการโดยผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม และสมาชิกทีมงานร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของวิธีนี้ เน้นการประชุมร่วมกันเป็นระยะ ๆ รวมถึงความผูกพัน และความร่วมมือที่จะปรับปรุงการทำงาน โดยยึดประสิทธิผลของการทำงานเป็นสำคัญ ลักษณะคล้ายการบริหารคุณภาพที่ยึดการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของทีมงาน

ธานีรินทร์ (2550, หน้า 4) ให้ทัศนะในการการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ไว้ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือ ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (Group)

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 89) ได้ให้ทัศนะของการพัฒนาทีมงาน ไว้ว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง คือ ตนเอง ทีมงาน และองค์กรโดยการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน

สรุปจากแนวคิดการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการติดตามเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการประชุมร่วมกันเป็นระยะ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การยกย่องทีมที่ประสบผลสำเร็จ การเปิดโอกาสให้สมาชิกนำเสนอผลงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ทีมงาน การเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอและการให้รางวัลอย่างยุติธรรมแก่ทีมงาน ปลอดภัย เป็นกันเอง ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักการศึกษา หลายๆท่าน ซึ่งมีความเห็นในบางคุณลักษณะหรือองค์ประกอบสอดคล้องเหมือนกัน และมีบางองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังที่แสดงในตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม	เสนาะ ดิแย้ว (2541)	ณัฐพันธ์ เขจรันนันทน์ และคณะ (2545)	ลิ่งชวัญ สันต์การ (2546)	สุนันทา เลหาพันธ์ (2549)	วารภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549)	ชานินทร์ (2550)	ทองทิพย์ภ วัริยะพันธ์ (2551)	ดลิต (2551)	ความถี่
1. การสร้างความไว้วางใจ ระหว่างกัน		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6
2. การสื่อสารระหว่างกัน แบบเปิดเผย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		5
3. การปรึกษาหารือและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		3
4. การสร้างความร่วมมือ อย่างแข็งขัน		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5. การติดตามและการ ส่งเสริมการพัฒนา ทีมงาน		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4

จากตารางผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จากนักวิชาการ และ นักการศึกษาต่างๆ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้ คือความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
3. ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
4. ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลที่ทำงาน ร่วมกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ว่าทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทของคนในการทำงานรวมกันเป็นทีมโดยทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ ความอดทน ความมีเหตุมีผล ความถูกต้อง การบริหารจัดการ ความเต็มใจ การแนะนำ การยอมรับนับถือและความเชื่อถือ ความรู้และความชำนาญ เซอร์วิชั่น ความเมตตากรุณา และความอ่อนน้อมถ่อมตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนา ศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การสื่อสารเชิงใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง 2) การดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัด ฉะเชิงเทรา ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนา ตนเอง สมรรถนะที่ 7 การพัฒนา คักยภาพบุคลากร สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 6 การสื่อสารและจูงใจ สมรรถนะที่ 8 การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หทัยพัชร ทองเดช (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1.การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงินพัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและ รายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.ผลการเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

นริศ มหาพรหมวัน (2561, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากลมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ความใส่ใจต่อปัจเจกบุคคล 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 6) การบริหารแบบวางเฉย

2. รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล ที่เหมาะสมมีดังนี้ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ความใส่ใจต่อปัจเจกบุคคล 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 6) การบริหารแบบวางเฉย

3. ประเมินรูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล ในภาพรวมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.86$) 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน

พิชามญช์ ลาวชัย (2562, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุททาสงคราม ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0,01

อาราพัต หัตถนิ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1. ครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2. ครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่ต่างกัน

ณัฐธิดา มีจันทร์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะการบริหาร การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ การมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับภาคีเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงาน ในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนออกไปสร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือกัน

อัญชลิ ปลันตา (2562, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อ ผอ.กศน.อำเภอ โดยทักษะการเรียนรู้หลักที่ ผอ.กศน.อำเภอควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วยทักษะ 8 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ

การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากตามลำดับ

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2563, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ คุณธรรมและจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 2. ความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย 3. สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบค่อยๆตามกัน

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์ การเรียนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาพร โทบุตร (2563, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

ในจังหวัดปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะ และด้านการออกแบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

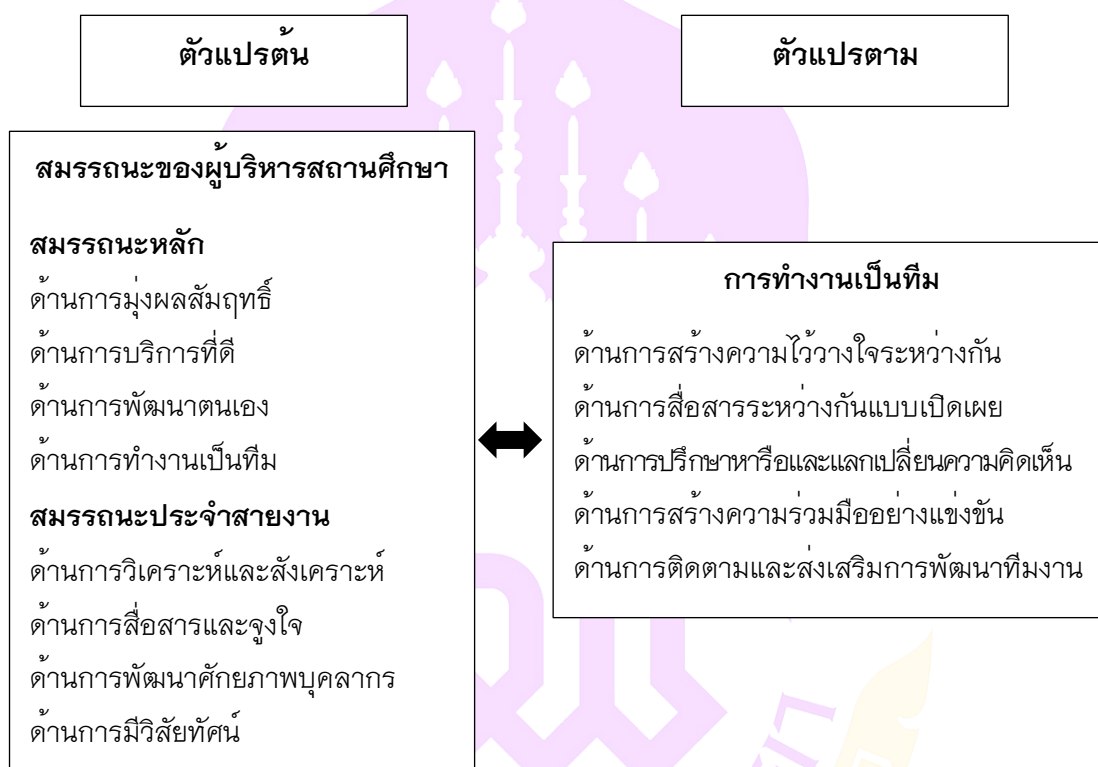
พิชชาภา เกาะเต้น (2563, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทโยต้านครชน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับระดับการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การทำงานเป็นทีมไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นิธิ เรื่องสุขอุดม (2563, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3. สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูง

สรุปกรอบแนวคิด

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามกรอบของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548) ประกอบด้วย 1.สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ และจากการสังเคราะห์

แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข่งขัน และด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม มาเป็นแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู และ ครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง จำนวน 13 อำเภอ ข้าราชการครู จำนวน 27 คน และ ครู กศน.ตำบล จำนวน 97 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 124 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 124 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู และ ครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (สุวิมล ติरणันท์, 2554, หน้า 179) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ดังตาราง 1

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ประชากรทั้งหมด	ประชากร ที่ต้องการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา
ข้าราชการครู	27 คน	21 คน
ครู กศน.ตำบล	97 คน	76 คน
รวม	124 คน	97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู และ ครู กศน.ตำบล ต่อความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มี จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามาก
- 3 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย
- 1 หมายถึง ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมมาก
- 3 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นที่น้อย

1 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นที่น้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.2 สร้างเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2.2 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน คือ

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2) นางสาวสมพร เอี่ยมสำอางค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

3) นางบุษบา มาลินีกุล ครูชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคเหนือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) สุวิมล ติรกานันท์, 2554, หน้า 148) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และค่า IOC จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัย คำนวณได้ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดแพร่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหา

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (สุวิมล ติรพานันท์, 2554, หน้า 152-161) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99

2.2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับ ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยการนำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) พร้อมกับสำเนาหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ติดต่อกับทางสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ในระยะเวลาอีกหนึ่งสัปดาห์
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวน 97 คน ได้รับกลับคืนมา จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกรูปแบบที่สมบูรณ์และถูกต้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
 2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
- ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence)

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเทียบเกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงาน เป็นในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (วาโร พึงสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.41–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.10–1.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอักษยาศัยจังหวัดลำปาง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน) (n = 97)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	28.9
หญิง	69	71.1
รวม	97	100.0
2. ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	23	23.7
ครู กศน.ตำบล	74	76.3
รวม	97	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน) (n = 97)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	86	88.7
สูงกว่าปริญญาตรี	11	11.3
รวม	97	100.0
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	12	12.4
5-10 ปี	31	32.0
11-15 ปี	24	24.7
16 ปีขึ้นไป	30	30.9
รวม	97	100.0

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 97 คน เมื่อจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็น ครู กศน.ตำบล จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และเป็นข้าราชการครู จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และน้อยที่สุด ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง (n = 97)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล
	(n = 97)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	0.47	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.33	0.49	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.32	0.52	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็น ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.33$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ (n = 97)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับสมรรถนะ หลักของผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.35	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.35	0.54	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา	4.38	0.50	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	4.32	0.55	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจและต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.54	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้า

ของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในแต่ละภารกิจและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.36$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการบริการที่ดี (n = 97)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี	ระดับสมรรถนะ หลักของผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบ การให้บริการแก่ผู้มารับบริการ	4.36	0.54	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ และเสียสละเวลาให้แก่ ผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ	4.40	0.57	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นพัฒนาระบบงานของ สถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบาย และมีคุณภาพ	4.28	0.55	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริการแก่บุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร	4.31	0.64	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการบริการ และผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.31	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	4.33	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.40$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 4.36$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบายและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการพัฒนาตนเอง (n = 97)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับสมรรถนะหลัก ของผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ	4.36	
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.34	0.59	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.58	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ มาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.55	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กคน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.36$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการทำงานเป็นทีม (n = 97)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับสมรรถนะ หลักของผู้บริหาร สถานศึกษา		การแปลผล
	(n = 97)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.55	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	0.58	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส	4.28	0.59	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับสมรรถนะ หลักของผู้บริหาร สถานศึกษา การแปลผล		
	(n = 97)		
	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน	4.32	0.62	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือและ ความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะนำพา สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้	4.30	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กคน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.26$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง (n = 97)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสมรรถนะ ประจำสายงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.29	
2. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.30	0.48	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.32	0.52	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.30	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.50	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็น ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (n = 97)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระดับสมรรถนะ		การแปลผล
	ประจำสายงาน ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 97)		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และตามบริบท ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้	4.25	0.52	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น	4.30	0.52	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวางแผนงานโครงการได้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และชุมชน	4.26	0.56	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษาได้ อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็น
ต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
และตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ
ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้ ($\bar{X} = 4.25$)
อยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (n = 97)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	ระดับสมรรถนะ ประจำสายงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารและ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.30	
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้ภาษา ท่าทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นกัลยาณมิตร	4.27	0.57	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารหลากหลายช่องทาง กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.28	0.53	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจ ที่คลาดเคลื่อน	4.31	0.53	มาก
5. บริหารสถานศึกษา เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็น
ต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสื่อสารและการจูงใจ

ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.34$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้ภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสาร และจงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.27$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (n = 97)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับสมรรถนะ		การแปลผล
	ประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากร	4.34	0.55	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.57	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	4.34	0.55	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาส บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.28	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.34	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.34$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะประจำสายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ (n = 97)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับสมรรถนะ ประจำสายงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.25	0.56	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.30	0.54	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงาน โครงการ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.35	0.55	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้	4.28	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการ ทำงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.34	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง (n = 97)

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการทำงาน เป็นทีมใน สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน	4.25	
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	4.23	0.55	มาก
3. ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.25	0.58	มาก
4. ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน	4.27	0.58	มาก
5. ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน	4.31	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็น ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ($\bar{X} = 4.27$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน (n = 97)

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน	ระดับการทำงาน เป็นทีมใน สถานศึกษา (n =97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	4.26	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.59	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.23	0.65	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.24	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.62	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างควมไว้วางใจ

ระหว่างกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.27$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.26$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสื่อสารระหว่างกัน แบบเปิดเผย (n = 97)

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	ระดับการทำงาน เป็นทีมใน สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของ สถานศึกษา	4.24	
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ	4.22	0.69	มาก
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.53	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการมี ส่วนรวมการทำงานของสถานศึกษา	4.26	0.58	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พูดคุยโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ	4.21	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.61	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการทำงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ($\bar{X} = 4.21$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (n = 97)

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ระดับการทำงานเป็น ทีมใน สถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย	4.21	
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหา หรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน	4.25	0.58	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลที่ต้องการ ทันสมัย ครบถ้วนแก่กันและกัน	4.25	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการนำ ประโยชน์ของข้อมูล มาใช้เพื่อการตัดสินใจ	4.29	0.61	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนหาข้อ ความคิดเห็นไม่ตรงกันสามารถเปิดเผยไว้วางใจกันได้	4.24	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.62	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กคน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการนำประโยชน์ของข้อมูล มาใช้เพื่อการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.21$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน (n = 97)

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	ระดับการทำงานเป็น ทีมในสถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กิจกรรมเข้ามาใช้การทำงานเป็นทีม	4.25	
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน	4.29	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรม มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการทำงานที่ดีขึ้น	4.29	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์	4.27	0.59	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดี	4.25	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.61	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กคนตำบล มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรม มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการทำงานที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.27$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กิจกรรมเข้ามาใช้การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน (n = 97)

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน	ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา (n = 97)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.53	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง	4.29	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ	4.32	0.57	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาในการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.30	0.58	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน	4.28	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.57	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กคน.ตำบล มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และนำเทคนิคใหม่ๆเข้ามาในการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง $n = 97$

	ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน (Y_1)	ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย (Y_2)	ด้านการบริการหรือดูแลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Y_3)	ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน (Y_4)	ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน (Y_5)	การทำงานเป็นทีม (Y_{tot})
1. สมรรถนะหลัก (X_1)	.765**	.713**	.748**	.652**	.719**	.723**
1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($X_{1,1}$)	.765**	.713**	.748**	.719**	.715**	.647**
1.2 ด้านการบริการที่ดี ($X_{1,2}$)	.824**	.772**	.796**	.781**	.784**	.791**
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ($X_{1,3}$)	.769**	.721**	.712**	.675**	.701**	.694**

ตาราง 20 (ต่อ)

	ด้านการสร้างความไว้วางใจ ระหว่างกัน (Y ₁)	ด้านการสื่อสารระหว่างกัน แบบเปิดเผย (Y ₂)	ด้านการปรึกษาหารือและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Y ₃)	ด้านการสร้างความร่วมมือ อย่างยั่งยืน (Y ₄)	ด้านการติดตามและส่งเสริม การพัฒนาทีมงาน (Y ₅)	การทำงานเป็นทีม (Y _{tot})
1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม (X _{1,4})	.814**	.775**	.820**	.818**	.816**	.808**
2. สมรรถนะประจำสายงาน (X₂)	.838**	.795**	.771**	.788**	.769**	.849**
2.1 ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ (X _{2,1})	.837**	.789**	.802**	.851**	.865**	.718**
2.2 ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ (X _{2,2})	.852**	.844**	.855**	.854**	.857**	.827**
2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (X _{2,3})	.854**	.836**	.874**	.827**	.823**	.842**
2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X _{2,4})	.822**	.793**	.841**	.856**	.848**	.832**
สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา (X_{Tot})	.794**	.803**	.723**	.740**	.722**	.715**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{รวม}) กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา (Y_{รวม}) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.905 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงในลักษณะคล้อยตามกัน

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง (n = 97)

สมรรถนะผู้บริหาร	การทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
สมรรถนะ (X)	.905**	สูง	ทางบวก
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X _{1.1})	.765**	สูง	ทางบวก
2. ด้านการบริการที่ดี (X _{1.2})	.824**	สูง	ทางบวก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (X _{1.3})	.769**	สูง	ทางบวก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (X _{1.4})	.820**	สูง	ทางบวก
5. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ (X _{2.1})	.865**	สูง	ทางบวก
6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X _{2.2})	.857**	สูง	ทางบวก
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X _{2.3})	.854**	สูง	ทางบวก
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X _{2.4})	.856**	สูง	ทางบวก
การทำงานเป็นทีม (Y)	.765**	สูง	ทางบวก
1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน (Y ₁)	.765**	สูง	ทางบวก
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย (Y ₂)	.713**	สูง	ทางบวก
3. ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Y ₃)	.748**	สูง	ทางบวก
4. ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน (Y ₄)	.719**	สูง	ทางบวก
5. ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน (Y ₅)	.715**	สูง	ทางบวก

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา (Y_{Tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.905 อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($X_{2.3}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Y_3) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.874 รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ ($X_{2.1}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน (Y_5) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.865 ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($X_{2.2}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน (Y_5) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.857 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($X_{2.4}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน (Y_4) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.856 ด้านการบริการที่ดี ($X_{1.2}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน (Y_1) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.824 ด้านการทำงานเป็นทีม ($X_{1.4}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Y_3) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.820 ด้านการพัฒนาตนเอง ($X_{1.3}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน (Y_1) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.769 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($X_{1.1}$) มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน (Y_1) อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.765

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ส่วนใหญ่เป็นครู ทัศน.ตำบล จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และเป็นข้าราชการครู จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 88.70 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และน้อยที่สุด ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง

จากผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครูและครู กศน.ตำบล มีความคิดเห็น ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการบริการ และผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบายและมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเรียนรู้ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการครู และครู กคน.ตำบล มีความคิดเห็น ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษา

ได้อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนอง กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วางแผนงาน/โครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและชุมชน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้ อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจ ที่คลาดเคลื่อน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ สื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสาร และจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการให้ คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร ของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และข้อที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนา ตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน ปรับปรุง และ พัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก

3. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ข้าราชการครูและครู กศน. ตำบล มีความคิดเห็นทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

3.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการทำงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ อยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการนำประโยชน์ของข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนหากรู้สึกความคิดเห็นไม่ตรงกันสามารถเปิดเผยไว้วางใจกันได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรม มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการทำงานที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กิจกรรมเข้ามาใช้การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงาน และเสริมสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาที่มงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาในการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอรรถยาตย์จังหวัดลำปาง พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจ และต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ

เพิ่มประสิทธิภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ในสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายในแต่ละภารกิจและต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560,บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ และเสียสละเวลา ให้แก่ผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการแก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการบริการ และผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบายและมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้น ในการให้บริการ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ เน้นพัฒนา ระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบายและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560,บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ การนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำความรู้ มาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้ มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อมั่น จากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษารับ ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการ ตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณัฐ ลาวชัย (2562, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุททาสงคราม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนงาน/โครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนภา ฉิมเฉย (2558, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสามารถในการใช้ภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้ม ทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นกันเองมิตร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารหลากหลายช่องทางกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิภา ฉิมเฉย (2558, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิภา ฉิมเฉย (2558, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิภา นิคมเฉย (2558, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ และนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาในการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง รวมทั้งมีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอมีการมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทรบุรี ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการทำงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคันทรบุรี ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการนำประโยชน์ของข้อมูล มาใช้เพื่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนหากรู้สึกความคิดเห็นไม่ตรงกันสามารถเปิดเผยไว้วางใจกันได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนหากรู้สึกความคิดเห็นไม่ตรงกัน สามารถเปิดเผยไว้วางใจกันได้ และมีการนำประโยชน์ของข้อมูลมาใช้เพื่อการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ)

ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม ตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กลุ่ม มีนวัตกรรมมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยในการทำงานที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กิจกรรมเข้ามาใช้การทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้าง พฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของ แต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันคิดแบบสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามา ในการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัล หรือยกย่องทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามงานเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาในการทำงานของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีความสามารถในการจัดการองค์กรและการบริหารงานในสถานศึกษาโดยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือมีการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ทีมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีมด้วยดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก และยังให้การสนับสนุนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานหรือทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา (Y_{Tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) = 0.905 อยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสัมพันธ์กับด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์มีความสัมพันธ์กับด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ด้านการสื่อสารและจูงใจมีความสัมพันธ์กับด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีศักยภาพในการบริหารพัฒนาบุคลากร การปรึกษาหารือ

และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง การบริการที่ดี การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และสามารถใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ในด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
 - 1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
 - 1.2 ด้านการบริการที่ดี ควรเน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบายและมีคุณภาพ
 - 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรให้มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
2. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

2.1 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ควรเพิ่มสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้

2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการใช้ภาษา ทำทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การเยี่ยมักทหาย การแสดงออกด้วยท่าที ที่เป็นกัลยาณมิตร

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการกำหนด วิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลำปาง

3.1 ด้านการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ

3.3 ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย

3.4 ด้านการสร้าง ความร่วมมืออย่างแข็งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้ กิจกรรมเข้ามาใช้การทำงานเป็นทีม ช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้าง พฤติกรรมของความร่วมมือกัน

3.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนา การทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีของ นักวิชาการท่านอื่นๆ กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

2. ควรศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลมาพิจารณา และสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม



บรรณานุกรม

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์. (2559). **การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเสริมงาม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ฉัฐรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี.
- ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- ดิเรก วรรณเคียร. (2552). **รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศเพื่อเป็นองค์กรณ์แห่งการเรียนรู้.** วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2(2), 1-4.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

- ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). **แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ. นริศ มหาพรหมวัน. (2561). **รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิตี เรืองสุขอุดม. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประคอง สุกนธจิตต์. (2551). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชชาภา เกาะเตน. (2563). **ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์ลภัส ถ้วยอ้อม. (2553). **การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

- มัลลิกา วิชชุกรอิงค์รัต. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มิ่งขวัญ สันต์ถาวร. (2546). **การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกตามทรรศนะของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- รุ่งรัชดา พิธรรมานุวัตร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรารมณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2544). **จิตวิทยาการปรับตัว**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรารมณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรารมณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สมิต (นามแฝง). (2551). **ทักษะการประสานงาน**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2553). **หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำหรือแปลงเอกสารและข้อความให้อยู่ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553**.
- สิรินันท์ เมธนันต์. (2550). **สมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). **การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ธนาการพิมพ์.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). **การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติเกอร์ แอนด์ดีไซน์.
- สุภาพร ไทบุตร. (2563). **ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี**. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 17(1), 26-43.
- สุเมธ งามกนก. (2551). **การสร้างทีมงาน**. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1), 31-43.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2541). **การสื่อสารในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยพัชร ทองเดช. (2560). **การศึกษสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. งานนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. .

- อนุสิทธิ์ นามิเยธา. (2555). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์
ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, สกลนคร.
- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความ
คิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัญชลี ปลันตา. (2562). **แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในศตวรรษที่ 21.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อาราพัทธ์ หัดหนี. (2562). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.** สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่, สงขลา.
- อำนวยการ มีสมทรัพย์. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับ
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,
พระนครศรีอยุธยา.
- Johnson, D. W. and Johnson, F. P. (2003). **Joining Together : Group Theory and Group
Skill.** (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Spencer, L. M. (1994). **Competency assessment methods : History and state of the
art.** Boston: Hay McBer Research.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ผู้สอนประจำ ภาควิชาหลักสูตร
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางสาวสมพร เอี่ยมสำอางค์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง
3. นางบุษบา มาลีนี้กุล ครูชำนาญการพิเศษ สถาบัน กศน.ภาคเหนือ



ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในการตรวจสอบเครื่องมือของการค้นคว้าอิสระ โดยมีความหมายดังนี้

- + 1 หมายถึง เนื้อหาสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง ขัดความ เนื้อหา ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม

เรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		+1	0	-1		
สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจและต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

เรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		+1	0	-1		
สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบาย และมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริการแก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการบริการ และผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ มาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

เรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

เรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		+1	0	-1		
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวางแผนงาน/ โครงการได้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้รับบริการ และชุมชน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษา ได้อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและจูงใจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ สื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้ ภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่าง เหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออก ด้วยท่าทีที่เป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารหลากหลาย ช่องทางกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ ไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือ เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการช่วย แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

เรื่อง	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		ของ	ผู้	เชี่ยวชาญ		
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดวิธีการ ปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุ ตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

เรื่อง	การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		+1	0	-1		
ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการทำงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

เรื่อง	การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุปผล
		+1	0	-1		
ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหา หรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ครบถ้วน แก่กันและกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการนำประโยชน์ของข้อมูล มาใช้เพื่อการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนหากรู้สึก ความคิดเห็นไม่ตรงกันสามารถเปิดเผยได้ ใจกว้าง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กิจกรรมเข้ามาใช้ การทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคน มีส่วนร่วมตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรม มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการทำงานที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกัน คิดแบบสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้าง พฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

เรื่อง	การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปผล
		+1	0	-1		
ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานเอาใจใส่ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือยกย่อง ทีมที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร นำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และนำเทคนิคใหม่ๆเข้ามาในการทำงานของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out) การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.991	.992	65

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดลำปาง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการครู และครู กศน.ตำบล ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
เพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณท่าน
เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

นางสาววรรณกมล นันประเดิม

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

ข้าราชการครู

ครู กศน.ตำบล

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่แสดงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของท่านว่ามีการปฏิบัติในระดับใด โดยให้เลือกค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
 4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามาก
 3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง
 2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย
 1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
0	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจและต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอ					
สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบ การให้บริการแก่ผู้มารับบริการ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้น ในการให้บริการ และเสียสละเวลาให้แก่ผู้รับบริการ ให้ได้รับความพึงพอใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นพัฒนาระบบงานของสถานศึกษาให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบาย และมีคุณภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริการแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับด้วยกัลยาณมิตร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการบริการ และผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา งานอยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำ ความรู้มาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ มาถ่ายทอด ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส					
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือ และความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะนำพา สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และตามบริบทของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และชุมชน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารสถานศึกษา ได้อย่างเป็นระบบและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและจูงใจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสื่อสาร และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้ภาษา ท้าทางเพื่อการสื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การเยี่ยมทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็น กัลยาณมิตร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารหลากหลายช่องทาง กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมุ่งเน้น การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจ ที่คลาดเคลื่อน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ใน การสื่อสารได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่แสดงระดับการปฏิบัติตามความเห็นของท่านว่ามีการปฏิบัติในระดับใด โดยให้เลือกค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมมากที่สุด

4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมทำมาก

3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมปานกลาง

2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมน้อย

1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน						
0	ผู้บริหารศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จ					
ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่รับผิดชอบ					
3	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมการทำงานของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ					
ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเสนอประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ครบถ้วนแก่กันและกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการนำประโยชน์ของข้อมูล มาใช้เพื่อการตัดสินใจ					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนหาความรู้สึก ความคิดเห็นไม่ตรงกันสามารถเปิดเผยไว้วางใจกันได้					
ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข่งขัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กิจกรรมเข้ามาใช้การทำงาน เป็นทีม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม ตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรม มีเทคโนโลยีใหม่ๆที่ช่วยในการทำงานที่ดีขึ้น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันคิด แบบสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันสร้าง บรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้างพฤติกรรม ของความร่วมมือกันเป็นอย่างดี					
ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามงานเอาใจใส่อย่าง สม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลหรือยกย่องของทีม ที่ประสบผลสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงาน ในโอกาสพิเศษ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และนำเทคนิคใหม่ๆเข้ามาในการทำงานของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการวางแผน การดำเนินงาน ปรับปรุง ติดตาม และพัฒนาการทำงาน ร่วมกัน					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ
นางสาววรรณกมล นันประเดิม
ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรรณกมล ฉันทประเดิม
วัน เดือน ปี เกิด	8 มกราคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดกาฬสินธุ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 บธ.บ. (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์-พัฒนาซอฟต์แวร์), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์, กาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	201 หมู่ 5 ตำบลหนองกุง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
ผลงานตีพิมพ์	วรรณกมล ฉันทประเดิม (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1231-1246). เพาะ: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

