



การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษา  
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กันยายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษา  
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กันยายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TEAMWORK AFFECTING THE VOCATIONAL STANDARD OF PRIVATE  
VOCATIONAL COLLEGES IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY

THADCHATAPORN LORWONGNGAM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration and  
Development at Sakon Nakhon Rajabhat University

September 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือและกำลังใจอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่าง และวิทยาลัยต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตา ดูแล เอาใจใส่ และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา โดยการให้แนวคิดให้คำปรึกษาคำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบข้อมูลเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตากรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสอบที่เป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์ให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนจนครุอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ในชีวิตอันดั่งงามและเสริมสร้างสติปัญญาแก่ผู้วิจัย

ธัชฎาพร ล้อวงค์งาม



<b>ชื่อเรื่อง</b>	การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร
<b>ผู้วิจัย</b>	ฉัฐภาพร ล้อวงศ์งาม
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ดร. พรเทพ เสถียรนพแก้ว ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร 5) ศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 วิทยาลัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 240 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.54 – 0.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีวศึกษามีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.48–0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก
2. มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก
3. การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.10 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 1.188 + .423X_3 + .306X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z'_y = .475X_3 + .345X_2$$

5. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการยอมรับซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, มาตรฐานการอาชีวศึกษา, วิทยาลัยอาชีวศึกษา

<b>TITLE</b>	Teamwork Affecting the Vocational Standard of Private Vocational Colleges in Sakon Nakhon Province
<b>AUTHOR</b>	Thadchataporn Lorwongngam
<b>ADVISORS</b>	Dr. Pornthep Steannoppakao Dr. Suphirun Jantarak
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Education Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2021

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were: 1) to examine the level teamwork in private vocational colleges in Sakon Nakhon Province, 2) to explore the level of the vocational standard of private vocational colleges in Sakon Nakhon Province, 3) to investigate study the relationship between teamwork and the vocational standard of private vocational colleges in Sakon Nakhon Province, 4) to identify the predictive power of teamwork affecting vocational standard of private vocational college in Sakon Nakhon Province, and 5) to find out the guidelines of teamwork development affecting the vocational standard of private vocational colleges in Sakon Nakhon Province. The samples consisted of administrators, teachers and personnel from 20 colleges in Sakon Nakhon Province. The sample size followed the table of Krejcie and Morgan were 205 samples, but for this research there were 222 participating samples, that selected by using stratified sampling technique. The instruments of this research included a set of 5 rating-scale questionnaires concerning teamwork questionnaire with the discriminative power between 0.54–0.86, the reliability of 0.97, and the vocational standard questionnaire with the discriminative power between 0.48–0.87, the reliability of 0.98. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean,

standard deviation, Pearson Product–moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows:

1. Teachers' teamwork in private vocational colleges were at a high level.
2. The vocational standard of private vocational colleges were at a high level.
3. Teamwork and the vocational standard of private vocational colleges showed a positive correlation.
4. Teamwork affecting the vocational standard of private vocational colleges at a statistical significance of .01 level which the predictive power was 62.10 percent. The regression equation of raw scores could be summarized as follows:

$$Y' = 1.188 + .423X_3 + .306X_2$$

And the regression equation of standardized scores could be written as follows:

$$Z'_y = .475X_3 + .345X_2$$

5. The guidelines of teamwork development affecting the vocational standard of private vocational colleges contained 2 aspects, namely, the participation in work and mutual acceptance

**Keywords:** Teamwork, Vocational Standard, Private Vocational College

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ .....	1
	ภูมิหลัง .....	1
	คำถามของการวิจัย .....	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
	สมมติฐานของการวิจัย .....	5
	ความสำคัญของการวิจัย .....	5
	ขอบเขตของการวิจัย .....	6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
	การทำงานเป็นทีม .....	13
	ความหมายของการทำงานเป็นทีม .....	14
	ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม .....	15
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม .....	16
	การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ .....	20
	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม .....	28
	แนวคิดเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาเอกชน .....	42
	ความหมายของสถานศึกษาอาชีวศึกษา .....	42
	แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา .....	44
	ระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริม	
	การปกครองท้องถิ่น .....	46
	มาตรฐานอาชีวศึกษา .....	48
	แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษา	
	ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร .....	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 53
	ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ มาตรฐานอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร ..... 53
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 56
	การรวบรวมข้อมูล ..... 59
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 59
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 61
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ..... 62
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 63
	ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ มาตรฐานอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร ..... 63
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ..... 90
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 96
	ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 96
	สมมติฐานของการวิจัย ..... 97
	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 97
	สรุปผลการวิจัย ..... 99
	อภิปรายผลการวิจัย ..... 101
	ข้อเสนอแนะ ..... 105
	บรรณานุกรม ..... 107

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก .....	115
ภาคผนวก ก หนังสือรับรองจริยธรรมและหนังสือขอความอนุเคราะห์..	116
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	131
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	134
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น .....	145
ภาคผนวก จ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา...	149
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	154

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม .....	33
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร..	55
3 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน .....	66
4 ระดับการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวม .....	68
5 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อใจกันซึ่งและกันวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	69
6 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	70
7 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกันวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	71
8 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีในวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	72
9 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	74
10 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม .....	75
11 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ความรู้ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	76
12 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ทักษะและการประยุกต์ใช้ในวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	77
13 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายข้อ .....	78



## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
14	ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน หลักสูตรอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	79
15	ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	80
16	ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การบริหารจัดการในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	82
17	ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติในวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ .....	83
18	ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ..	84
19	ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัยในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ	85
20	ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐาน อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร .....	87
21	ผลการวิเคราะห์การถอดอรรถประโยชน์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร .....	89
22	ผลการวิเคราะห์การถอดอรรถประโยชน์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร .....	89
23	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	90
24	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด สกลนคร .....	92
25	ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถามเรื่องการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร .....	146

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาวิชาชีพในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่สมัยที่เริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2441 การอาชีวศึกษาได้เริ่มอย่างเป็นระบบและในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรก ความหมายของ "การอาชีวศึกษา" ตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา 2551 แสดงในมาตรฐาน 4 หมายความว่ากระบวนการการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในสถานศึกษาภาครัฐอยู่ในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557, หน้า 1)

อาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะต้องจัดให้มีการศึกษาวิชาชีพพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่งๆ สัดส่วนของวิชาต่าง ๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติแล้วจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติเป็นสำคัญ (Sithiphong, 1997, ออนไลน์) การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจากสังคมกึ่งอุตสาหกรรมในปัจจุบันเป็น "ประเทศอุตสาหกรรมกำลังพัฒนา" ในอนาคตจะสำเร็จผลได้ อย่างสมบูรณ์เมื่อมีองค์ประกอบที่เกื้อหนุนทางด้านต่าง ๆ อย่างพร้อม องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งก็คือกำลังแรงงานระดับกลางอันได้แก่ ช่างฝีมือและช่างเทคนิคที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ คือมีทั้งความรู้ทางเทคโนโลยี มีทักษะทางช่างและมีเจตคติที่เหมาะสม มีสมรรถนะสำหรับการทำงานในสถานประกอบการยุคใหม่

จากการเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านเศรษฐกิจอัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ที่ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาท

สูงและภาคอุตสาหกรรมภาคบริการมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 2) จากภาคการผลิตและบริการมีบทบาทต่อเศรษฐกิจของประเทศจึงมีความต้องการแรงงานฝีมือซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาชาติ จากรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานในปี 2557 พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานผ่านบริการจัดหางานโดยรัฐต้องการแรงงานในอาชีพพื้นฐานมากที่สุดร้อยละ 31.10 และต้องการผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. - ปวส./ อนุปริญญา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.26 โดยแรงงานที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีผู้ว่างงานมากที่สุดคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.4 (กรมการจัดหางาน, 2557, หน้า 10) คุณลักษณะของแรงงานที่กลุ่มอุตสาหกรรมต้องการมีคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ และ 3) คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 15) ด้วยแรงงานวิชาชีพมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนสายอาชีพมากขึ้นดังคำพูดส่วนหนึ่งของนายกรัฐมนตรีนายพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ให้ความสำคัญการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2557, หน้า 25) ต้องการให้มุ่งเน้นสายอาชีพให้มากขึ้น วันนี้แรงงานเราจะต้องมีการพัฒนาเพราะฉะนั้นถ้าเราลงทุนมาก ๆ จากภายในหรือภายนอกประเทศก็แล้วแต่คนของเราจะได้ไม่รั่วไหลออกไปนอกประเทศ หรือไปทำงานต่างประเทศมากมาย"

ในปัจจุบันพบปัญหาการผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานซึ่งภาคอุตสาหกรรมยังขาดแรงงานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจบางประเภทต้องใช้แรงงานต่างประเทศแทน เนื่องจากความนิยมศึกษาสายอาชีพยังไม่มากเหมือนสายสามัญ อาจมีสาเหตุมาจากการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวะ และค่านิยมสังคมที่ให้ความสำคัญกับการรับปริญญา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 23) เพื่อสนองความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน ในแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพของชาติ

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร วิทยาลัย ซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิด ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลาย ควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่ามนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การนั้นย่อมทำให้ องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจ ให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน, 2551, หน้า 21)

การทำงานเป็นทีมเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา เป็นความพยายามที่จะช่วยทีมให้แก้ปัญหา ตนเอง โดยการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน การทำงานเป็นทีม เป็นวิธีที่จะทำให้สมาชิกตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองและค้นหาสาเหตุของการกระทำนำไปสู่การ ปรับปรุงส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมสร้าง ความเป็นปึกแผ่นของสถานศึกษา สร้างสรรค์ชีวิตที่ดีของคนนอกจากสมาชิกแต่ละคนจะได้รับการ พัฒนาแล้ว ระบบงานที่ดีจะถูกนำมาใช้และยังทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานเป็นทีม เทคนิค การทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับว่า สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานทุกระดับ เพราะเป็นการประสานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกที่สอดคล้องกลมกลืนกัน ช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาปรับปรุงองค์การทำให้ วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด สามารถ

เพิ่มผลผลิตโดยสมาชิกในทีมมีความพอใจที่จะทำ และมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (อำนาจ มีสมทรัพย์, 2553, หน้า 1-2)

จากความสำคัญดังกล่าวมาแล้วในเบื้องต้น สถานศึกษาอาชีวศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการจัดการเรียนด้านวิชาชีพเป็นหลักโดยเนื้อหาและสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีภาระงานที่ไม่ยืดตามกฎต่างๆเสมอไป จะต้องมีการเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่างๆตลอดเวลา ซึ่งการร่วมมือกันทำงานโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับมาตรฐานอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในสถานศึกษาต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับใด
2. มาตรฐานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับใด
3. การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ในระดับใด
4. การทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ได้หรือไม่
5. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน  
ในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐาน  
อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน  
อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน  
อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครอยู่ใน  
ระดับมาก
2. มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร  
อยู่ในระดับมาก
3. การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
เอกชนในจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. การทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครได้

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและครูในการนำผลการศึกษาด้าน  
การทำงานเป็นทีมเพื่อใช้วางแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัย
2. ผู้บริหารและครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน  
เป็นทีม ซึ่งจะส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายกัน  
เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### 1.1 การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

- 1.1.1. ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน
- 1.1.2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 1.1.3. การยอมรับซึ่งกันและกัน
- 1.1.4. การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 1.1.5. การมีเป้าหมายร่วมกัน

#### 1.2 มาตรฐานอาชีวศึกษา

##### 1.2.1 มาตรฐานที่1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึง

ประสงค์

###### 1.2.1.1 ด้านความรู้

###### 1.2.1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

###### 1.2.1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

##### 1.2.2 มาตรฐานที่2 การจัดการอาชีวศึกษา

###### 1.2.2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

###### 1.2.2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

###### 1.2.2.3 ด้านการบริหารจัดการ

###### 1.2.2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

##### 1.2.3 มาตรฐานที่3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

###### 1.2.3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

###### 1.2.3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 วิทยาลัย จำนวน 429 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครจำนวน 20 วิทยาลัย จำนวน 222 คน



### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์คือ การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การยอมรับซึ่งกันและกัน
4. การติดต่อสื่อสารที่ดี
5. การมีเป้าหมายร่วมกัน

ตัวแปรเกณฑ์คือ มาตรฐานการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 3 มาตรฐาน

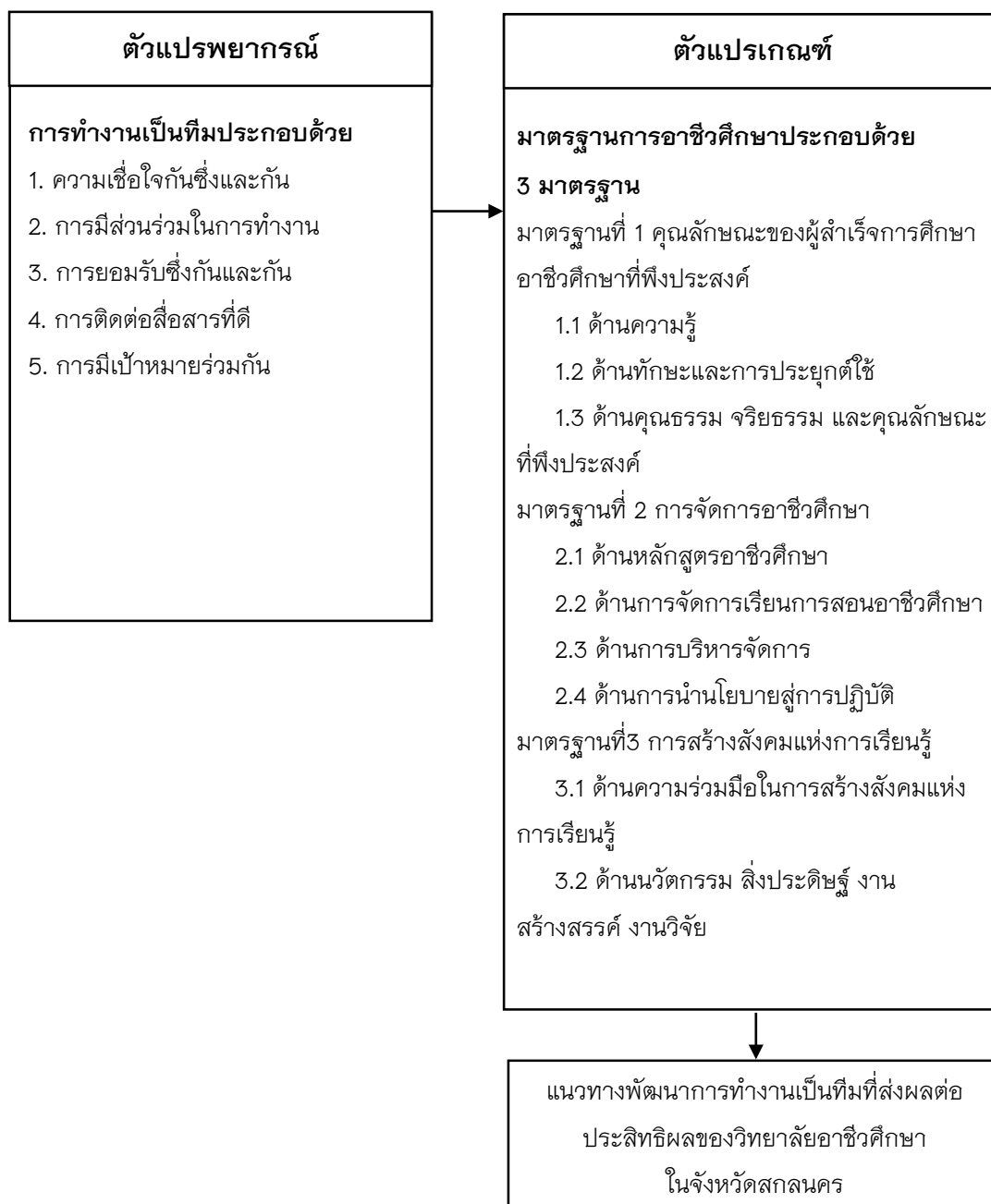
1. มาตรฐานที่1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์
  - 1.1 ด้านความรู้
  - 1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้
  - 1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. มาตรฐานที่2 การจัดการอาชีวศึกษา
  - 2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา
  - 2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
  - 2.3 ด้านการบริหารจัดการ
  - 2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
- 3 มาตรฐานที่3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
  - 3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
  - 3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์หลักการในด้านการทำงานเป็นทีมของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา,2546; สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู, 2546; สุเมธ งามกนก, 2550; ปริญา ตันสกุล, 2550; อำนวย มีสมทรัพย์, 2553; ชีระ ไชยสิทธิ์, 2555; จารุวรรณ สะอาดละออ, 2556; Christ Argyris,1964;

Woodcock, 1994; Romig, 1996) แล้วกำหนดกรอบแนวคิดในเรื่องการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน 2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 3. การยอมรับซึ่งกันและกัน 4. การติดต่อสื่อสารที่ดี 5. การมีเป้าหมายร่วมกัน

ส่วนมาตรฐานอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้หลักการของมาตรฐานการศึกษาประจำปี การศึกษา 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิตยาคัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิตยาคัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูทุกคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการตัดสินใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

1.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูหรือสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน ความคิด และการตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

1.3 การยอมรับซึ่งกันและกัน หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลและยอมรับนับถือซึ่งกันละกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของครู ครูพร้อมทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การส่งสารและการรับสารของครูและผู้บริหารที่มีความจริงใจต่อกัน สมาชิกทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงและทุกคนสามารถซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

1.5 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการตั้ง เป้าหมายความสำเร็จของงาน และประเมินผลความสำเร็จของผลงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความ เสียสละอดทนและรับผิดชอบปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

2. มาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายถึง ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็น การประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ และการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมี คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง ตามหลักการทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือ ทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิตเป็นไปตาม มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมี สุขภาวะที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเจตคติและกิจ นิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่นมี ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิ การศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ในการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐาน สมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติม

ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตรส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียน การสอนรายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์

งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษา หมายถึง วิธีการหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดย ผู้วิจัยนำผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาได้ มาร่าง เป็นแนวทางพัฒนา แล้วนำร่างแนวทางพัฒนาไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อให้ความเห็นชอบ และข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ต่อไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2563

5. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2563

6. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด สกลนคร ปีการศึกษา 2563

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

#### 1. การทำงานเป็นทีม

- 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
- 1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 1.3 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม
- 1.4 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาเอกชน

- 2.1 ความหมายของการศึกษาเอกชนและสถานศึกษาเอกชน
- 2.2 แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา
- 2.3 ระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น

#### 2.4 มาตรฐานการอาชีวศึกษา

#### 3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการ

อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

### การทำงานเป็นทีม

ปัจจัยสำคัญในการทำงานขององค์กรหนึ่ง ๆ คือ “คน” ซึ่งมีผลต่อการทำงานของกลุ่มให้ ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูล ช่วยกัน แก้ปัญหาอุปสรรคและข้อยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยอาศัยการทำงานคิดวางแผนและ แก้ปัญหาร่วมกัน นับว่าเป็นการรวมพลัง ย่อมจะช่วยให้ประสิทธิผลของทีมเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

## 1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้ให้ความหมายหลายลักษณะ โดยความสำคัญอยู่ที่บุคคล จะต้องเกี่ยวข้องกัน มีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้บรรลุผล ดังต่อไปนี้

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 25) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทักษะ และความรอบรู้อย่าง เต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

ลัดพงษ์ โภษาแสง (2553, หน้า 14) ได้สรุปการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ ทักษะความรอบรู้ที่มี ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุภาวดี แก้วสำราญ (2553, หน้า 13) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ สมาชิกในทีมทุกคน ปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม โดย มีการประสานความสัมพันธ์ การสื่อสารกันในกลุ่ม รวมทั้ง การตัดสินใจร่วมกัน

อำนวยการ มิสมทรัพย์ (2553, หน้า 12) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกัน ทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงาน ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานในทุกองค์การ

Woodcock (1989, p. 8) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดการ กระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

Parker (1990, p. 16) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อ ปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ และคนกลุ่มนี้ยอมรับในวิธีการทำงาน ร่วมกันมีวิธีเดียวกัน คือ การทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มี



ความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

## 2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

กาญจนา มังคละศิริ (2552, หน้า 28) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดของพลัง การทำแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็น การยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ
2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญา ความคิด การทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้กว้างและรอบคอบ
3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยให้การช่วยเหลือกัน การที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมก็เพราะว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม กับผู้อื่นเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์
4. สังคมปัจจุบันคนต้องทำงานร่วมกันทุกระดับและทุกองค์กร หากเราไม่สามารถ ทำงานเป็นทีมแล้วก็จะเกิดปัญหาไปทุกระดับและทุกองค์กร
5. ผลงานของทีมดีกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นทีม นั้นมี ความหมายมากกว่าการนำบุคคลมารวมกัน
6. บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดความคิด ความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น และส่งผลให้ทีมด้วย

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 19) สรุปได้ว่า ความสำคัญของทีมมี ประโยชน์อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงลักษณะรูปแบบของ วัฒนธรรมในการทำงาน ทำให้งานตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ช่วย ให้งานที่ซับซ้อนต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงได้ และจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้ นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ปฏิบัติงานกันอย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับและ นำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

พิมพลภัส ถ้วยอิม (2553, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้สมาชิกเกิดความ สามัคคี มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดี และมีความคิดสร้างสรรค์ ช่วยลด ความขัดแย้งในองค์กร ลดต้นทุนและเพิ่มสมรรถภาพการทำงาน

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 15) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร

เทพินทร์ จารุศุกร (2554, หน้า 15) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในองค์กร ไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อ บรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย เพราะเป็นการดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ออกมาการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงาน ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์สามารถหาทางออกได้หลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ประโยชน์ช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรให้หน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ และเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้ด้านการทำงานเป็นทีมไปใช้เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ

### 3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ผลงานที่เกิดจากทีมจะมากกว่าผลงานของแต่ละบุคคลที่ทำงานคนเดียว แนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และมีนักวิชาการได้สนใจและศึกษาการทำงานเป็นทีม ดังนี้

สุดา ทัพสุวรรณ (2550, หน้า 95) สรุปว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ตลอดชีวิต จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว และหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มตั้งแต่เด็กดำบรรพ์ บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มอาจมีสาเหตุมาจากความ ต้องการพื้นฐาน เช่น ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย การยกย่องนับถือ ความรัก ความผูกพัน อำนาจ และต้องการเสรีภาพ

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 13-16) ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของ George Homans

George Homans (1952-1984) ได้พัฒนาแนวคิดการแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดย อธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอัน เป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) กิจกรรม 2) การกระทำ และ

3) ความรู้สึก Homans เชื่อว่าองค์ประกอบ ทั้งสามนี้เกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอยู่ คือ ถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเพิ่มมากเท่าไร พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้น เพราะสมาชิกมีใช้เพียงแต่ทำงานใกล้ชิดกัน แต่ยังมีการพูดจาติดต่อสื่อสาร ปรึกษาหารือ ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมุ่งความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

## 2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work)

Blake & Mouton, (p.1991) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมนั้น จะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิก หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการทำงานให้ได้ผลงานและต้องการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ การที่ สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แสดงความคิดเห็น เพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ (Integration) ซึ่งก็คือการผสมประสานความต้องการขององค์การและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎี นี้ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของกลุ่ม ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพของสมาชิกที่มาเข้าร่วมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละ กลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะซึ่งหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2.2 พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดง พฤติกรรม มีลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือทำกิจกรรม ของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมั่นคงเหนียวแน่น และลักษณะกลุ่มที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

## 3. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Theory of Group Achievement)

Stogdill (1974) รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันแล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม โดยอธิบายว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

3.1 การรวมตัวกันของสมาชิก (Member Inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันรวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิกซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกัน การแสดงออกเป็น ลักษณะของการตอบโต้หรือตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงออก ให้ความคิดเห็น หรือการ ให้ความร่วมมือความคาดหวังเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้ามารวมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

3.2 สื่อกลางในการรวมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating Variable) สิ่งที่จะช่วยให้ เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มเป็นแนวปฏิบัติสำหรับ สมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งหน้าที่และรายละเอียดของงาน โครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก (Role Structure) หมายถึง การกำหนดอำนาจของการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group Achievement) หมายถึง ผลที่เกิดจาก สมาชิก ได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตามโครงสร้างกลุ่มผลที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วย ผลงาน (Productivity) ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก (Group Moral) และความ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก (Group Cohesion)

#### 4. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นโดย Cattell (1948) ทฤษฎีของเขาประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนแรกเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ (Dimensions) ของกลุ่ม และส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) ในส่วนแรกหรือ ส่วนที่เกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของกลุ่มนั้นประกอบด้วย

4.1 ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population Traits)

4.2 ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits)

4.3 ลักษณะโครงสร้างภายใน (Characteristic of Internal Structure) ลักษณะของ ประชากรนั้น หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคนที่มา รวมเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็น ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

บุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) นั้น ถ้าจะกล่าวให้เข้าใจโดยง่ายก็คือ พลัง หรือผลที่กลุ่มบันดาลให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งพลังอันนั้นจะสำแดงต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่ม ก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มอีกด้วย ลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม ได้แก่ บทบาท ตำแหน่งของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนและการสื่อสารในกลุ่ม เป็นต้น

ในส่วนที่สองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่มนั้น โดยปกติแล้วงานหรือกิจกรรมของกลุ่มอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ งานที่มุ่งรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและงานที่มุ่งความสำเร็จในการวิเคราะห์ลักษณะพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม Cattel ได้เสนอหลักหรือกฎไว้ 7 ประการ ดังนี้

กฎข้อที่ 1 กลุ่มตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของเอกัตบุคคล

บุคคล

กฎข้อที่ 2 พลังงานทั้งหมดของกลุ่มเป็นผลมาจากทัศนคติของสมาชิกทั้งหมดที่มี ต่อกลุ่ม

กฎข้อที่ 3 พลังงานทั้งหมดเพื่อปฏิบัติภาระให้แก่กลุ่มนั้นอาจจะถูกนำไปใช้เพื่อทำงานอื่น ๆ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่อยู่นอกกลุ่มก็ได้

กฎข้อที่ 4 สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนอาจจะใช้กลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัวก็ได้ คือ งานของกลุ่มอาจจะมีผลสำคัญเป็นรองจากงานหรือเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้

กฎข้อที่ 5 รูปแบบลักษณะพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น การมีความจงรักภักดีต่อกลุ่มก็ดี การสนับสนุนอุปถัมภ์ค้ำจุนกลุ่มก็ดี ตลอดจนการโอนอ่อนผ่อนตามกลุ่มก็ดี เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นผลตามทฤษฎีของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “กฎแห่งผล” (Law of Effect)

กฎข้อที่ 6 การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจจะซ้ำซ้อนกันได้ แต่พลังงานทั้งหมด ในกลุ่มซ้ำซ้อนนั้นจะยังคงอยู่ในระดับคงที่ ตราบใดที่พลังงานของเอกัตบุคคลที่ใช้ไปกับวัตถุประสงค์อื่น มิใช่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่มยังคงที่เหมือนเดิม

กฎข้อที่ 7 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม กับลักษณะทางบุคลิกโดยรอบ (Syntality traits) ของกลุ่มจะมีส่วนคล้ายคลึงกันมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีลักษณะไปในเชิงลักษณะอนุรักษ์นิยมไม่

ขอการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความ ยืดหยุ่น เป็นบุคลิกภาพโดยรวมของกลุ่มก็จะมีลักษณะ เป็นแบบอนุรักษ์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีในการทำงานเป็นทีมมีหลายแนวคิด ซึ่ง ส่วนมากเน้นการทำงานร่วมกันของสมาชิกทีม เช่น ทฤษฎีการทำงานร่วมกันกล่าวว่าถ้า สมาชิกได้มีการกระทำ การร่วมกิจกรรมมากก็จะมีพฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันมากขึ้น ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงาน และความร่วมมือของสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ ทำให้กลุ่มมีลักษณะเฉพาะ และมีพลังของกลุ่มที่แตกต่างกัน ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมี โครงสร้างการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำลังใจในกลุ่ม ทฤษฎีว่าด้วย บุคลิกภาพของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย ลักษณะประชากร บุคลิกภาพ ของสมาชิกและ โครงสร้างภายในองค์กร และองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎี ที่ได้กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรสามารถนำไปใช้พัฒนารูปแบบขององค์กรให้ เหมาะสมและประสบความสำเร็จ

#### 4. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วรารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 31-32) กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เป้าหมาย ทุกคนในทีมแต่ละคน จะต้องรู้และเข้าใจ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้น มักจะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นทีมงานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน
2. การแสดงออกด้านความคิดของสมาชิกได้อย่างเสรี และต้องรับฟัง เพื่อนสมาชิก คนอื่น ๆ การทำเช่นนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่าทุกคนเข้าใจเรื่องราวอย่าง ทะลุปรุโปร่ง
3. ความเป็นผู้นำ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นศูนย์รวมความสนใจ กล่าวคือ ต้อง มีความรู้และ เข้าใจงานอย่างดี มีวิธีการจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือทำให้ทุกคนเกิดความรักงานมีความ สามัคคีร่วมมือกัน
4. ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์ ทีมงานจะต้องพยายาม ลงมติให้ได้ ข้อสรุปที่ดีที่สุด โดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็น พ้องด้วย
5. ความไว้วางใจ สมาชิกสามารถเล่าเรื่องต่างๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีม ได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผย หรือความคิดเห็นที่ตรงข้ามโดยไม่ต้องหวั่นไหว กล่าวว่าจะได้รับผลร้าย

6. ความยืดหยุ่น หรือการผ่อนปรน ที่ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่า เวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไป ตามเหตุและปัจจัย

เรณู เชื้อสะอาด (2552, หน้า 21) ได้กล่าวเกี่ยวกับทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม กล่าวคือ ผู้นำทีมจำเป็นต้องมีทักษะ และความตั้งใจในการที่จะพัฒนาสมาชิกทุกคนของทีม โดยมีการกระจายงานและดำเนินงานทุกอย่าง เป็นทีมมีการจัดสรรเวลาและกิจกรรม
2. การเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ทุกคนเข้ากันได้ทำงานร่วมกันได้ มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดทักษะและคุณสมบัติที่ตนมีอยู่ให้กับบุคคลอื่นด้วย ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่สมาชิก
3. ข้อผูกพันที่มีต่อกัน สมาชิกแต่ละคนควรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อกันเป็นส่วนตัว ยอมเสียสละ เพื่อจุดประสงค์และเป้าหมายของทีม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ทั้งในงานในหน้าที่และนอกเหนือขอบเขต แต่อยู่ภายใต้ความถูกต้อง และสมาชิกทุกคนควรจะมีความรู้สึกที่เป็น เจ้าของและเป็นตัวแทนของทีม
4. มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ในการที่ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานที่ต้องใช้ความเสี่ยง บรรยากาศภายในทีมควรมีลักษณะที่ผ่อนคลายและให้ ความรู้สึกปลอดภัยกับสมาชิกทุกคน
5. ผลสำเร็จของทีมจะต้องมีวัตถุประสงค์เป็นของตนเอง ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมายของงานในระยะยาว ความรู้สึกแห่งศักยภาพในการมุ่งมั่นจะทำงานให้ สำเร็จ แต่ทั้งนี้ต้องมีการทบทวนเพื่อตรวจสอบดูว่า ทีมนั้นมีการพัฒนาไปมากน้อยเพียงใด
6. มีบทบาทของความร่วมมือที่ชัดเจนในกระบวนการ การวางแผน และแต่ละคนจะมี บทบาทที่แตกต่างกันและทำงานออกมาให้เห็นผลงานได้ในลักษณะเป็นภาพรวมขององค์การ
7. ทีมจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบที่มีชีวิตชีวา และในทางที่เพิ่มพูน ประสิทธิภาพเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา
8. มีกระบวนการที่ีระบุบทบาทได้ชัดเจน มีรูปแบบที่สนับสนุนลักษณะการทำงาน เป็นทีม

9. สามารถแสดงความคิดเห็นที่ไม่มีอคติ ต้องมีการตรวจสอบความผิดพลาดของทีม หรือของบุคคล โดยไม่โจมตีใคร

10. พัฒนาการเองอย่างดีของตัวสมาชิกและทีม มีวิธีควบคุมสมาชิกที่ค่อนข้างจะ ยืดหยุ่นตามปัจเจกบุคคลหรือมีทิวสูง

11. มีความเข้มแข็งที่สร้างสรรค์ ทีมต้องมีความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ โดยการพบปะพูดคุยสมาชิกในทีม ถ้าใครมีแนวคิดใหม่ สมาชิกทีมควรจะให้การสนับสนุน หรือช่วยกันหาการสนับสนุนจากภายนอก เพื่อให้แนวคิดใหม่ ๆ นั้นสามารถปฏิบัติได้จริง

12. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกลุ่ม ความสัมพันธ์กับทีมอื่น ๆ ควรจะได้รับการ พัฒนาเมื่อทำงานร่วมกับทีมอื่น ๆ ว่าจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร โดยมีการติดต่อกับทีมอื่นสม่ำเสมอ เพื่อประสานกับสมาชิกแต่ละคนในทีม และควรจะได้รับการกระตุ้นให้ติดต่อกัน และ ทำงานร่วมกับสมาชิกของทีมอื่น ๆ เป็นต้น

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 32) ได้สรุปแนวทางในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างไม่ปิดบัง
2. สมาชิกได้ร่วมตัดสินใจ
3. สมาชิกมีการยอมรับนับถือ
4. มีการกำจัดอุปสรรค
5. การใช้วินัยในทางสร้างสรรค์
6. การเป็นผู้รับรู้อความต้องการของผู้อื่น
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่เปลี่ยนแปลง
8. การพยายามจัดหารางวัลตอบแทน
9. สนับสนุนการทำงานของกลุ่มเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ
10. การตั้งจุดมุ่งหมายที่สามารถเป็นไปได้ในปฏิบัติ

กานต์นภา แสงเทพ (2556, หน้า 15) ได้สรุปว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำทีมเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญที่ต้องสร้างบรรยากาศการทำงาน การสรรหาทรัพยากรที่พอเพียง การทำงานใช้การบริหารทีมอย่างมีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ร่วมกันแก้ปัญหา ให้การสนับสนุน



ยอมรับและรับฟัง ร่วมมือแก้ไขความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ทบทวนการปฏิบัติงานและ  
 ดึงตัวตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานและร่วมกลุ่มทำงานได้อย่างดี

McGregor (1960 อ้างถึงใน สุนันทา เลหาพันธ์, 2551, หน้า 39-40) ได้  
 กล่าวถึงลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้ บรรยายภาคที่ไม่เป็นทางการ สมาชิก  
 เข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง สมาชิกที่รู้จัก  
 รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันใช้ เหตุผลในการยุติปัญหาและจะร่วมกันแก้ปัญหา มีการ  
 ตัดสินใจโดยความเห็นเดียวกัน การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา สมาชิกมี  
 อิสระทางความคิดเห็น มอบหมายงานกันอย่างชัดเจนและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างเต็มใจ  
 หัวหน้าไม่ใช้อำนาจครอบงำและตรวจสอบผลงานเป็น 5 ระยะ

Likert (1961 อ้างถึงใน สุนันทา เลหาพันธ์, 2551, หน้า 42-45) กล่าวถึง  
 ลักษณะที่ทีมที่มีประสิทธิภาพ มีจุดเน้นคล้ายกับแนวคิดของ McGregor ซึ่งเน้นกระบวนการ  
 และปฏิสัมพันธ์ภายในทีม สรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกปฏิบัติงานอย่างชำนาญและมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
2. การทำงานที่เป็นกันเองและผ่อนคลาย
3. สมาชิกมีความสนใจซึ่งกันและกันและให้เกียรติกัน
4. มีความไวเนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันสูง
5. สมาชิกร่วมกำหนดค่านิยมความประสงค์หรือเป้าหมาย
6. สมาชิกมีการประสานงานที่ดี
7. สมาชิกยอมรับและให้ความสำคัญต่อค่านิยมของทีม
8. สมาชิกมีแรงจูงใจทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน
9. บรรยายภาคของการทำงานสนับสนุนเกื้อกูลกัน
10. หัวหน้าทีมมีการส่งเสริมบรรยากาศของการร่วมมือประสานงานกัน
11. สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
12. สมาชิกยอมรับเป้าหมายและความคาดหวังด้วยความเต็มใจ
13. สมาชิกมั่นใจทีมงาน
14. สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
15. บรรยายภาคการทำงานส่งเสริมให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์
16. ทีมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
17. มีการสื่อสารด้านการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา

18. มีการสื่อสารเรื่องราวที่สำคัญทุกเรื่อง และไม่เสียเวลาสื่อสารกับเรื่องที่ไม่สำคัญ
19. สมาชิกมีความสนใจข่าวสารข้อมูลที่ได้รับฟัง และฟังโดยปราศจากความเคลงใจ
20. มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง
21. สมาชิกทุกคนทุกคนทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม
22. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
23. สมาชิกเข้าใจเป้าหมายและวิธีการ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

24 หัวหน้าทีมมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

Christ Argyris (1964, 139–140 อ้างถึงใน สุรนันทา เลหาพันธ์, 2540, หน้า 45) มีความเชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงาน ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกต่าง ๆ
2. สมาชิกมีความไว้วางใจต่อกัน
3. มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม
4. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงในการแสดงความคิด ความรู้สึก
5. สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย
6. สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ
7. สมาชิกมีความเป็นเอกัตบุคคล
8. สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็น
9. สมาชิกมีความห่วงใย เชื้ออาทรต่อกัน
10. สมาชิกมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

Woodcock (1989, pp. 75–116) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 11 คุณลักษณะ คือ

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) คือ มีการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถและเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้ากับเป้าหมาย (Clear Objective and Agreed Goals) สมาชิกต้องเข้าใจเต็มใจยอมรับ และผูกพันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontations) การสื่อสารและสัมพันธ์กันในทีม พุดกันอย่างตรงไปตรงมาเข้าใจตนเอง เป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นในทีม ด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) สมาชิกต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้โอกาสพูดถึงปัญหาอย่างอิสระ

5. การให้ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-Operation and Conflict) สมาชิกต้องร่วมมือและประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน ข้อขัดแย้งในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. วิธีการปฏิบัติที่คล่องตัว (Sound Procedures) จะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) เพื่อทบทวนแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังเสร็จงานก็ได้

9. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) มีแผนการพัฒนาสมาชิกของทีม

10. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มดี (Sound Inter-Group Relation) บรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังและเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) เป็นสิ่งสำคัญในทุก ระดับทั้งองค์การ สมาชิกต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ

Parker (1990) ได้อธิบายลักษณะ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกได้มีบทบาทร่วมกันกำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมร่วมกัน ดังนี้ ส่งเสริมสมาชิกร่วมกัน

กำหนดวิสัยทัศน์จัดทำ ตารางภาระหรือกิจกรรมมั่นใจได้ว่า สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้ผล การทำงานมุ่งมั่นไปที่เป้าหมาย

2. บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal Climate) การทำงานเรียบง่าย สบาย ๆ ทุกคนมาประชุมพร้อมกันด้วยความยิ้มแย้ม สมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ดังนี้ จัดเตรียมสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการประชุม แสดงความยินดีเมื่อทีมงานประสบความสำเร็จอย่าง จริงใจ แนะนำให้สมาชิกรู้จักกันสร้างความสนิทสนมจากการทำกิจกรรมและเมื่อบรรยากาศดีเครียด รู้จักใช้อารมณ์ขัน

3. การมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งสมาชิกของทีมนอาจแสดงออกถึงการรับรู้ด้วยวาจา และท่าทาง ยั่วยุหรือสนับสนุนให้สมาชิกที่นิ่งเฉยต้องแสดงหรือกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก สมาชิกส่วนใหญ่ ให้มีส่วนร่วมรายกิจกรรมรู้จักแทรกแซงในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

4. การรับฟังซึ่งกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟัง คิดพิจารณาสิ่งที่ได้รับฟัง และรักษา ท่าทีที่จะวิจารณ์ในการนี้ สรุปได้ดังนี้ สมาชิกสามารถอธิบาย แปลความเรื่องต่าง ๆ ให้สมาชิกผู้อื่นเข้าใจ สามารถสรุปผล และยอมรับความคิดเห็นที่เห็นต่าง และสามารถอธิบายแปลความเรื่องต่าง ๆ ให้สมาชิกผู้อื่น เข้าใจ

5. ความไม่เห็นด้วยในทางสร้างสรรค์ (Civilized Disagreement) ยอมรับจุดต่างและ แสดงจุดร่วมที่แตกต่าง ซึ่งเป็นจุดแข็งของทีมงาน สามารถแสดงความออกได้โดยวิธีต่อไปนี้ ใช้อารมณ์ขันแทรกแซง ยอมรับท่าทีที่สงบถึงแม้จะไม่ยอมรับความคิดเห็นวิเคราะห์ความคิดเห็นที่ แตกต่างกันอย่างมีระบบและมีความยืดหยุ่นและรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เพื่อหาข้อยุติที่เป็นเอกฉันท์ในเรื่องที่เป็นปัญหา ไม่ใช่วิธีดออกคะแนนเสียง และยอมรับข้อสรุปมติของทีมถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม โดยวิธีรับฟัง และแสวงหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เต็มใจทำตามมติของกลุ่มถึงแม้จะไม่เห็นด้วย

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) บรรยากาศที่เปิดเผย เชื่อมมั่นไว้วางใจ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างจริงจัง มีการฟังพาทาคัยกัน มีความผูกพัน รับผิดชอบช่วยเหลือด้วย ความเต็มใจรับรู้ความรู้สึก และตอบสนองในทางบวก

8. บทบาทที่ชัดเจนและการมอบหมายงาน (Clear Roles and Work Assignments) เพื่อให้เข้าใจตรงกันให้สมาชิกปฏิบัติดังนี้ มั่นใจว่าทีมงานได้รับการ

มอบหมายงานอย่างเสมอภาค มีการเจรจาและต่อรองเกี่ยวกับหน้าที่ ของแต่ละคนอย่างเปิดเผย กำหนดมาตรฐานการทำงานให้อยู่ใน ระดับสูง

9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สมาชิกทุกคนจะต้องแสดงออกถึงภาวะ หรือ การกระทำที่สนับสนุนการทำงานที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดีของทีม

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) โดยการขอและให้ความร่วมมือ กับบุคคลภายนอก ให้ความสำคัญและยกย่องหน่วยงานต่างๆ

11. การทำงานที่มีหลายรูปแบบ (Style Diversity)

12. การประเมินผลตนเอง (Self Assessment) เป็นการตรวจสอบว่าผลงานอยู่ใน ระดับใด อุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร วิธีการที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป คือ การให้ข้อมูลที่ครบถ้วนหาวิธีการ ทำงานร่วมอภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน

Dyer (1995) ได้กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายและค่านิยมที่มีความชัดเจน และยอมรับโดยพนักงานทุกคน มุ่งเน้นให้ สำเร็จงานตามจุดมุ่งหมาย
2. พนักงานเข้าใจงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเอง
3. บรรยากาศที่มีการส่งเสริมความไว้วางใจและสนับสนุนกันเองของสมาชิก
4. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย เต็มใจและแบ่งปันข้อมูลที่จำเป็นของทีมงานและองค์กร
5. พนักงานได้รับอนุญาตให้ร่วมตัดสินใจ
6. พนักงานทุกคนผูกมัดตนเองกับการร่วมตัดสินใจ
7. หัวหน้างานมีมาตรฐานการทำงานสูงและลูกน้องสนับสนุน
8. ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพควรลักษณะดังนี้ การติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสิ่งสำคัญในทุกระดับทั้งองค์กร สมาชิกต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ การมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องรู้และเข้าใจเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นทีมงานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ความไว้วางใจ สมาชิกสามารถเล่าถึงปัญหาต่าง ๆ และความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันโดยไม่ต้องกลัว

ว่าจะได้รับผลร้าย และการมีส่วนร่วมซึ่ง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและสนับสนุนให้สมาชิกที่หนึ่งแยกกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง

### 5. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่ดีว่าต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจกันของสมาชิก
2. ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก
3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน
4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน
6. ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน
7. สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน
8. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู (2546, หน้า 161-162) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกัน
2. สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา
3. มีการสนับสนุนและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกร่วมกันและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
5. ใช้กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม
6. ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
7. มีการทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
8. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
9. มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหน่วยงาน

วรารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 9) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ดังนี้ มีเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับนับถือ ร่วมมือพร้อมใจกันทำงาน การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ รับผิดชอบต่อกัน มีความเข้าใจกันและ ความผูกพันต่อกัน

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีปัจจัยดังนี้

1. ความไว้วางใจ เชื่อใจ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกันถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับไปอย่างถูกต้องชัดเจนและให้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกันเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับในความรู้ความสามารถบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติกัน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อการสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงานการทำงานร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 12) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในการสร้างหลักการทำงานขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเป็นแบบแผน หลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญมีหลายประการ ได้แก่

1. ต้องมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการอยู่ร่วมกัน

2. ต้องทำงานนั้นโดยมีเป้าหมายเดียวกัน
3. ต้องมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน
4. ต้องถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน
5. ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน
6. ต้องมีผู้นำกลุ่มและหัวหน้าทีมคนเดียว
7. ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

มัลลิกา วิชชุกรังศรี (2553, หน้า16) ได้แบ่งการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผนดำเนินการของทีม มีเป้าหมายและขั้นตอนชัดเจน ประสานงานกันเป็นทีมแยกลักษณะและขนาดของกลุ่มออกมาจากทีมการมีแผนการติดตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ด้านสมาชิกทีมมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานมีความรู้หรือเฝ้าหาความรู้ ตระหนักในการทำงานระบบเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น
3. ด้านผู้นำทีม มีความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและติดตามผล มีเทคนิคในการเผชิญต่อการขัดแย้งในกลุ่ม เทคนิคการเสริมแรงและสร้างพลังใจและแสวงหาวิธีการที่เหมาะสม

อำนาจ มีสมทรัพย์(2553,หน้า25) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งได้สังเคราะห์ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่ามีการปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 24) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่าประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) การสื่อสารแบบเปิด 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 4) การยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

จารุวรรณ สะอาดละออ (2556, หน้า 31) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต2 ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า ประกอบด้วย 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิด 3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 4) ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

Christ Argyris (1964 139-140 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2540, หน้า 45) มีความเชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงาน ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกต่าง ๆ
2. สมาชิกมีความไว้วางใจต่อกัน
3. มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม
4. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงใจในการแสดงความคิด ความรู้สึก
5. สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย
6. สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ
7. สมาชิกมีความเป็นเอกัตบุคคล
8. สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็น
9. สมาชิกมีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน
10. สมาชิกมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

Romig (1996, p. 156) ได้นำข้อสรุปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในงานวิจัยการทำงานเป็นทีม มากกว่า 200 เรื่อง พบโครงสร้างที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ 10 ด้านดังนี้

1. การสร้างสรรค์ของทีม (Team Creativity) พัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของ สมาชิกและการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา 4 ขั้นตอน ได้แก่ การนำปัญหามาพูดคุยกันภายในทีม ให้สมาชิกที่มาร่วมเสนอความเห็น สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในระหว่างทำกิจกรรม และนำความคิดที่ดี ที่สุดไปปฏิบัติตามแผน
2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team Communication) การสื่อสารที่ดี จะนำไปสู่การ ปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังสมาชิกทีม สิ่งเหล่านี้

จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านการสื่อสาร การ ฟัง การเข้าใจอย่างถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของสมาชิก

3. การประชุมทีม (Team Meeting) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และตัดสินใจ

4. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) โดยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และ ความคิดที่สร้างสรรค์ของทีม ขจัดความรู้สึกทางลบและการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยการทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์ และความเข้ม ของเสียง รับรู้ในเป้าหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team Values, Vision and Mission) โดยทีม ต้องมีการกำหนดแนวทางร่วมกันในเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิกตามที่คาด หวังของสมาชิกทั้งหมดเกี่ยวกับพันธกิจ กฎระเบียบ ทัศนคติ และเป้าหมาย โดยการทำงานตามที่กำหนด ไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6. การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team Goal Setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกัน ของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่พันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาลดลง

7. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และทีมองค์การ (Role and Responsibility and Team Organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจ บางครั้งความขัดแย้งของสมาชิกทีมทำให้เกิดความ เครียด ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุที่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง

8. การแก้ไขปัญหาของทีม (Team Problem Solving) มีการประชุมสมาชิกทีมเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้น โดยการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกรวิธการแก้ไข ปัญหา โดยต้องกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสม

9. การตัดสินใจของทีม (Team Decision Making) ต้องอาศัยทักษะความรู้การมีส่วนร่วม ร่วม และตัดสินใจแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

10. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Improvement) เป็นการฝึกรวม เช่น ลดระยะเวลา ผลผลิต ราคา และคุณภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจ ซึ่ง

มีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่ทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่มีนักวิชาการได้เสนอไว้ จากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมข้างต้นสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	นักวิชาการ	กระทรการศึกษาธิการ (2546 )	สำนักพัฒนาการศึกษาธิการ (2546)	วารสารธรรม์ ธรรมศาสตร์ (2549)	สุเมธ งามภนภ (2550)	ปริญญา ต้นสกุล (2550)	พัลลิกา วิชุกรอิงครัด (2553)	อำนาจ มีสมทรัพย์(2553)	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555)	จารุวรรณณ สะอาดลลลล (2556)	Christ Argyris (1964)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความเชื่อใจกันของสมาชิก	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	7	70
2. ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก	✓		✓								✓	3	30
3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน	✓				✓							2	20
4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน	✓				✓							2	20
5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน	✓		✓			✓						3	30
6. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓			✓				✓	✓	✓	✓	6	60
7. สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน	✓		✓	✓				✓	✓	✓		6	60
8. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันการ (ติดต่อสื่อสาร)	✓			✓				✓	✓	✓	✓	6	60
9. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80
10. สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา(มนุษย์สัมพันธ์)		✓		✓				✓	✓	✓		5	50

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สำนักพัฒนาการศึกษาพิเศษ (2546)	วารสารณิ ตระกูลฤทัยดี (2549)	สุเมธ งามนก (2550)	ปริญญา ตันสกุล (2550)	มัลลิกา วิชชุการสิงครัต (2553)	อำนาจ มีสมทรัพย์(2553)	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555)	จารุวรรณณ ณะภาคละออ (2556)	Christ Argyris (1964)	ความถี่	ร้อยละ
11. สมาชิกร่วมกันและใช้ความ ขัดแย้งในทางสร้างสรรค์		✓									1	10
12. ใช้กระบวนการทำงานและ การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม		✓									1	10
13. ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม		✓			✓	✓					3	30
14. มีการทบทวนผลงานและ วิธีการทำงาน		✓									1	10
15. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		✓								✓	2	20
16. มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ หน่วยงาน		✓	✓							✓	3	30
17. การแบ่งงานกันทำตาม ความสามารถอย่างชัดเจน			✓		✓					✓	3	30
18. รับผิดชอบต่องาน			✓		✓						2	20
19. ต้องถือคติกาและกรอบการ ทำงานเดียวกัน					✓						1	10
20. สมาชิกมีความจริงใจในการ แสดงความรู้สึกต่าง ๆ										✓	1	10
21. มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ แตกต่างจากเดิม										✓	1	10
22. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริง ใจในการแสดงความคิด ความรู้สึก										✓	1	10

จากจากตาราง 1 ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อดูการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ และสังเคราะห์เป็นแนวคิดที่จะได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยประเด็นที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ด้วยกันเพื่อให้มีความครอบคลุมมากขึ้น ที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จึงได้การทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อใจซึ่งและกัน
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การยอมรับซึ่งกันและกัน
4. การติดต่อสื่อสารที่ดี
5. การมีเป้าหมายร่วมกัน

ซึ่งสาระสำคัญต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ขอเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

1. ความเชื่อใจซึ่งและกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2552, หน้า 25-27) สรุปได้ว่า การไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ถ้าทีมงานใดมีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกต่ำ การกระทำที่ไม่เหมาะสมจะปรากฏเด่นชัด เช่น ความไม่ซื่อสัตย์ การหลบเลี่ยง และความไม่อดกลั้นในทางกลับกันหากสมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกันมากเท่าใด จะยิ่งทำให้ทีมงานสามารถร่วมมือกันทำงานได้มากขึ้นตามไปด้วย กล่าวคือประสิทธิผลของทีมงานเกิดจากสมาชิกทุกคนแบ่งปันทรัพยากรให้กัน ให้ความช่วยเหลือ ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อทีมงานมีความไว้วางใจกันแนวทางการสร้างความไว้วางใจด้วยการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และบทบาทหน้าที่งานของทีม ดังนี้

1. การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ สัมพันธภาพที่ดีย่อมนำมาซึ่งบรรยากาศที่อบอุ่น จึงมุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องทราบว่าเพื่อนร่วมงานมีความประสงค์หรือความพอใจในเรื่องใด และพยายามสร้างโอกาสดำเนินการเพื่อตอบสนอง ตลอดจนทีมงานเพื่อให้สมาชิกในองค์การพึงพอใจและนำไปสู่การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี
2. การกำหนดความรับผิดชอบหรือหน้าที่ให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจตรงกัน

3. การประสานงาน การประสานงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย อย่างราบรื่นรวดเร็ว สร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจที่ตีระหว่างหมู่คณะก่อให้เกิดความสามัคคีลด ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ตลอดจนช่วยให้สมาชิกเข้าใจในงานของตนเองและ หน่วยงานอื่น

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 26) ได้สรุปความไว้นื้อเชื่อใจ หมายถึง การที่สมาชิกให้ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบยกย่องนับถือซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นความไว้นื้อเชื่อใจกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบีบบังคับ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับการขจัดความหวาดระแวงที่จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และจะก่อให้เกิดการมีความไว้วางใจต่อกันซึ่งจะเป็นพื้นฐาน เช่น ความเชื่อมั่นและการให้เกียรติต่อบุคคลและเพื่อร่วมงาน และการยอมรับฟังคำชี้แนะด้วยความเต็มใจ

พจนารถ เจียมจิตร (2554, หน้า 25) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกรู้สึกไว้วางใจต่อกัน ให้ความรัก ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข นิยมชมชอบยกย่องนับถือซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นความไว้นื้อเชื่อใจกันด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการบีบบังคับ ซึ่งมีความสำคัญในด้านของการขจัดความหวาดระแวงที่จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และจะก่อให้เกิดการมีความไว้วางใจต่อกันซึ่งจะเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 41) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกจริงใจในการแสดงความรู้สึกให้การสนับสนุนซึ่งกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงานมีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน ถ้าบุคลากรมีความไว้นื้อเชื่อใจทำให้เกิดการสนับสนุนกันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ละคนในองค์การจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ

ดิลก ถือกกล้า (2553, หน้า 32) เห็นว่ารากฐานของผู้ผู้นำที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นนั้น คือ การที่ตัวผู้นำเองจะต้องสร้างความคิดในเชิงบวกของตนเองอย่างต่อเนื่อง จากนั้นจึงขยายถึงความสัมพันธ์ โดยจะต้องสร้างให้เกิดความไว้วางใจจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง เพราะความไว้วางใจจะนำไปสู่เรื่องอื่นๆ ที่จะตามมา ความไว้วางใจเปรียบเหมือน “การที่มองไม่เห็น” ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่น เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทุกๆ องค์การ ความไว้วางใจไม่สามารถซื้อหาหรือขอ หรือ บังคับได้แต่จะต้องเกิดจากการถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ได้รับการยอมรับ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูทุกคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการตัดสินใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

## 2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงานการทำงานร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงาน ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

อำนาจ มีสมทรัพย์(2553,หน้า25) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งได้สังเคราะห์จากลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สรุปได้ว่าลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีการปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

จารุวรรณ สะอาดละออ (2556, หน้า 31) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่าประกอบด้วย 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิด 3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 4) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูหรือสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนร่วมในความคิดและส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนในการทำงาน กล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

## 3. การยอมรับซึ่งกันและกัน

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 42) ได้สรุปการยอมรับนับถือ คือ สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกัน และกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพใน บทบาทและหน้าที่ มีความรักและสามัคคีกัน

ลัดพงษ์ โภษาแสง (2553, หน้า 29) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและ เชื่อถือในความสามารถของกันและกัน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 27) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติและยอมรับฟังกันเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ และมีความสำคัญ กล่าวคือ คนทุกคนยอมรับฟังกันใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงาน ร่วมกันอย่างเต็มใจ ทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น เช่น

1. ยอมรับความสามารถของเพื่อร่วมทีมอย่างจริงจัง
2. การเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน
3. การยอมรับข้อขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค
4. การชื่นชมในจุดเด่นของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ
5. การเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม

พจนารถ เจียมจิตร (2554, หน้า 29) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติและยอมรับฟังกัน มีความสำคัญกล่าวคือ ทุกคนมีทักษะความรู้ที่ไม่เท่ากัน ถ้าทุกคนให้เกียรติกันใน ความรู้ของแต่ละคนยอมรับฟังกัน ใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจจะทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

Likert (1961) อ้างถึงใน สุนันทา เลาพันธ์, 2551 หน้า 44) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีการยอมรับซึ่งกันในทุกเรื่อง เช่น วิธีการทำงาน ปัญหาขององค์การผู้ให้และผู้รับ ข้อเสนอแนะ มีความเคารพซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมและสมาชิกต่างเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับซึ่งกันและกัน หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลและยอมรับนับถือซึ่งกันละกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของครู ครูพร้อมทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. การติดต่อสื่อสารที่ดี

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 26) สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึกและสิ่งต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เกิดความเข้าใจโดยสามารถโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

1. รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและทั่วถึง



2. เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่มีปกปิด
3. เปิดโอกาสให้มีการโต้เถียง
4. แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย
5. การตรวจสอบข้อมูลเมื่อเกิดความสงสัย

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553 หน้า 43) สรุปได้ว่า การสื่อสารที่ดีสมาชิกในทีมจะต้องสื่อสารแบบเปิดเผย ระหว่างสมาชิกและระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิก ซึ่งการสื่อสารที่ดี นอกจากจะทำให้ทุกคน แลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้สัมพันธ์ภาพในทีมให้มากยิ่งขึ้น และหากไม่มีการสื่อสารเกิดขึ้นความเป็นทีมก็จะสลายไปในที่สุด

Parker (1990, p. 85) ได้สรุปการสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) มีลักษณะที่ สมาชิกภายในทีมสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผย โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง มีความพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น ได้รับความอึดอัดใจของเพื่อนร่วมทีม และตอบสนองในทางบวกพึงพาอาศัยกัน สร้างความผูกพันและมีความรับผิดชอบ

Romg (1996, p. 157) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารภายในทีม ดังนี้

1. ทีมต้องมีการสื่อสารที่ตีระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง
2. ทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกทีมอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ
3. สมาชิกทีมต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน
4. ต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้าน การฟัง การเข้าใจ
5. มีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

สุภาวดี แก้วสำราญ (2553, หน้า 44) ได้สรุป การสื่อความหมายที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์ที่ดี โดยมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

1. สมาชิกในกลุ่มได้สื่อสารกันอย่างอิสระเกี่ยวกับเรื่องในทีมงานและสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้สมาชิกรู้สึกว่ามีค่า มีความหมายต่อกลุ่มหรือทีมงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมจะต้องส่งเสริมในทางบวกอย่ามีสภาพแตกแยก เข้าใจกันไปทิศทางเดียวกัน

3. สมาชิกต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน คือ รู้จักตระหนักถึงความต้องการและการรับรู้ของเพื่อนในกลุ่มปรับค่านิยมเข้าหากันได้อย่างกลมเกลียว เชื้อใจกันและเข้าใจพฤติกรรมของ บุคคลอื่น

4. มีการรับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจและไว้วางใจกัน

5. สร้างสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกันเพื่อให้เกิดความผูกพัน เช่น สัญลักษณ์ของทีมงาน

6. มีการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกของทีมให้เป็นธรรมและทั่วถึงโดย เน้นผลประโยชน์ร่วมกัน

7. ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน

พจนารถ เจียมจิตร (2554, หน้า 25) สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญของมนุษย์ เพราะเป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแสดง ความเข้าใจ ความคิด ของบุคคลในการบริหารงาน ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กร เพื่อทราบความคิดเห็นความรู้สึกของผู้อื่นและถ่ายทอดแผนงานของตนเองให้กับอีกฝ่ายหนึ่งรับทราบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การส่งสารและการรับสารของครูและผู้บริหารที่มีความจริงใจต่อกัน สมาชิกทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงและทุกคนสามารถซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้ อย่างเปิดเผย มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จ

#### 5. การมีเป้าหมายร่วมกัน

สุเมธ แสงนิมนวล (2544, หน้า 74) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าเป้าหมายของงาน เป็นเรื่องสำคัญ สมาชิกจะต้องทราบเป้าหมายที่ชัดเจนว่างานที่จะทำให้บรรลุผลนั้นคืองานอะไร และการจะทำงานให้บรรลุ เป้าหมายดังกล่าวนั้น สมาชิกแต่ละคนทำหน้าที่อะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร กับใครและทำไมต้องทำเช่นนั้น เรียกว่าเป็นการเข้าใจในเป้าหมาย อย่างแจ่มชัดตรงกันทุกคน

ลัดพงษ์ โภษาแสง (2553, หน้า 26) สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้ความสำคัญกับเป้าหมายของ ส่วนรวมของทีมที่เฉพาะเจาะจง

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 403) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าในทีมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน เป็นเพราะ

1. มีวัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกันจะช่วยกำหนดแนวทางและแรงดลใจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้นมาเป็นตัวกำหนดทิศทางการรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น

2. กำหนดเป้าหมายย่อยต่าง ๆ ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์หลักได้ง่ายขึ้น

3. ทำให้เกิดการพินิจกำลังช่วยกันให้งานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ และเป้าหมายย่อยของงานที่ทีมรับผิดชอบเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 27) สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกันหมายถึง การที่ ทีมงานนั้นมีจุดหมายเป็นเครื่องมือบอกความสำเร็จจุดเดียวกัน การทำงานร่วมกันทุกคนต้องยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานและตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายของทีมนั้นร่วมกันทุ่มเทกำลังความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานอาจกระทำโดยการเข้าใจชัดเจนจนตรงกันและส่งเสริมความต้องการของส่วนรวมได้ เช่น

1. การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น
2. เห็นความสำคัญกับเป้าหมายร่วมของทีมมากกว่าส่วนตัว
3. การเข้าใจทิศทางการทำงานแนวทางเดียวกัน
4. การมีความรู้ทักษะในงานที่ได้รับ
5. การเชื่อมั่นและพอใจในผลที่จะเกิดขึ้น

สุนันทา เลาหนันท์ (2551, หน้า 114) ได้กล่าวถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม สมาชิกจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการอธิบายภาพอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องการ จึงจะสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์การในสภาพแวดล้อมที่คาดการณ์ วิสัยทัศน์จะเป็นการคาดคะเนว่าจะเป็นอย่างใดในอนาคตสมาชิกมีบทบาทใน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน โดย

1. เร่งรัดให้สมาชิกกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เตรียมวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. มีการทำตารางเวลาทำกิจกรรมภารกิจใหญ่ ๆ
3. สมาชิกทุกคนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงานและผลักดันให้ทีมงานมุ่งสู่ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

กานต์นภา แสงเทพ (2556, หน้า 46) ได้สรุปการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ ทีมคือ มีความชัดเจนของทิศทางการทำงาน เข้าใจถูกต้องตรงกันและได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการตั้ง เป้าหมายความสำเร็จของงาน และประเมินผลความสำเร็จของผลงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความ เสียสละอดทนและรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

## แนวคิดเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาเอกชน

### 1. ความหมายของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มาตราที่ 4 ระบุว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาและมีการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยยึดหลักคุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ตามความต้องการ ของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ อิสระสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาพุทธศักราช 2551, หน้า 2 )

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 13-14)กล่าววัญ การอาชีวศึกษาเป็นระบบย่อยของการศึกษา การศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาเพื่อชีวิต โดยมุ่งให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมในด้านนี้ได้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมทั้งความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต ซึ่งมีคำอยู่ 2 คำ ที่ใช้ในการศึกษาเพื่ออาชีพ คือ การอาชีวศึกษา (Vocational education) และเทคนิคศึกษา (Technical education) เป็นการมองการศึกษาที่เป็นระดับของ

การจัดการศึกษา โดยนัยนี้ความหมายของการอาชีวศึกษาจะแตกต่างจากเทคนิคศึกษาดังนี้

1. การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ที่อาศัยความรู้ระดับต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งรวมถึงการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อผลิตกำลังคนตั้งแต่ระดับแรงงานทั่วไป (Unskill) ไปจนถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skill)

2. เทคนิคศึกษา เป็นการศึกษาวิชาชีพในระดับการศึกษาที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง (Semi professional) เป็นการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เป็นประสบการณ์ด้านการศึกษาที่จะช่วยให้บุคคลได้ค้นพบความสามารถของตนเอง เพื่อใช้ในการทำงานและประกอบอาชีพ

นอกจากนี้การอาชีวศึกษายังหมายถึงการมุ่งผลิตกำลังคน โดยมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา ทางด้านเทคนิคศึกษา มีคุณภาพที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ชาติ เกิดเป็นกำลังคนระดับกึ่งฝีมือ กำลังคนระดับช่างฝีมือ กำลังคนระดับช่างเทคนิคและกำลังคนระดับช่างเทคนิคชั้นสูง

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2547, หน้า 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึงการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะ มีฝีมือ ที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ตลอดจน สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านชีวิตผู้เรียนสามารถเรียนได้ตลอดเวลาไม่มีข้อจำกัดเรื่องวัย กลุ่มเป้าหมายควรเป็นคนทุกคนที่สนใจมุ่งเสริมทักษะเพื่อเข้าสู่การงานอาชีพและการงานอาชีพที่หลากหลายก็ต้องการคนที่มีความล้าลึกทางทักษะและความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับเบื้องต้นจนถึงระดับสูงยิ่งขึ้น

วิลาวัลย์ แสนเฒ่า (2552, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึงการจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะฝีมือและผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาประกอบอาชีพได้เพราะผู้เรียนจะได้รับความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในระหว่างที่เรียนในสถานศึกษา

นัตติณี จงรักษ์ (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาระดับต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ และเตรียมความพร้อมด้านฝีมือแรงงานให้กับผู้เรียน พัฒนาทักษะวิชาชีพ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อสามารถนำความรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการประกอบอาชีพต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาหมายถึงการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นเรื่องการปฏิบัติพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาทักษะวิชาชีพและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและฝีมือที่สามารถประกอบอาชีพอาชีพเลี้ยงตนเองได้

## 2. แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

โดยแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นั้น มีต้นแบบมาจาก Professor Dr. Charles Prosser ผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม ได้เสนอทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 16 ประการ คือ(ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543 อ้างถึงใน พระครูปฐมเจติยานุรักษ์ (สมพงษ์ สมจิตฺโต) และ กฤษฎา นันทเพ็ชร, 2559, หน้า 53)

1. ประสิทธิภาพของการจัดการด้านอาชีวศึกษา จะแปรผันกับสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนได้รับการฝึก ซึ่งจำลองสภาพแวดล้อมจริงที่ผู้เรียนต้องประสบก่อนสำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพได้
2. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่อการศึกษากระทำในลักษณะเดียวกันกับการทำงานจริง นั่นคือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักรเช่นเดียวกันกับที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอาชีพนั้น
3. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการฝึกอบรมอาชีพรายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มีนิสัยในการคิดเป็นและทำเป็นสำหรับอาชีพนั้น
4. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะแปรผันกับการจัดให้ผู้ฝึกอาชีพรายบุคคล ได้ใช้ความสนใจ ความถนัด และใช้สมองของตนเองอย่างเต็มที่
5. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของช่างในแต่ละอาชีพ จะสามารถจัดให้แก่กลุ่มที่ต้องการและได้ประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
6. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลจะแปรผันกับการฝึกประสบการณ์เฉพาะอย่างหลายๆครั้ง เพื่อสร้างพฤติกรรมของผู้เรียนที่ถูกต้องในการฝึกทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการหา

7. การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพสูง ในการประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
8. ในแต่ละอาชีพ ครูผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการผลิตช่างที่มีมาตรฐานขั้นต่ำได้ในระดับหนึ่ง และรักษามาตรฐานของการผลิตไว้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผล
9. การจัดการอาชีวศึกษาต้องตระหนักถึงสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และต้องฝึกทักษะบุคคลเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานนั้น
10. การสร้างนิสัยของผู้เรียนในการปฏิบัติงานจะได้ผลก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ฝึกทักษะงานจริงในโรงงาน ไม่ใช่ฝึกแต่แบบฝึกหัด หรือฝึกแบบลองผิดลองถูกในสถานศึกษาเท่านั้น
11. แหล่งข้อมูลของเนื้อหาสาระที่เชื่อถือได้ของการฝึกอบรมทักษะเฉพาะในแต่ละอาชีพจะมาจากแหล่งเดียวกันเท่านั้น คือ จากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น
12. ในแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาวิชาอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นวิชาปฏิบัติของอาชีพนั้นโดยเฉพาะ และไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น
13. การอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อให้บริการ หรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยวิธีการที่กลุ่มบุคคลนั้นได้รับประโยชน์มากที่สุด
14. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันกับวิธีการสอนและความสัมพันธ์กับผู้เรียน โดยพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียน
15. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ แทนที่จะใช้มาตรฐานที่ตายตัวเกินไป
16. ในขณะที่รัฐพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัวในการฝึกอบรม แต่ก็ต้องใช้งบประมาณขั้นต่ำจำนวนหนึ่งที่พอเพียงในการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ ดังนั้นถ้ารัฐไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นต่ำในการฝึกได้ ก็ไม่ควรให้มีการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา

### 3. ระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 7) ระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารการศึกษาเพื่อรองรับการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดระบบบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดโครงสร้างสำนัก/ กอง/ ส่วนการศึกษา เพื่อให้เป็นหน่วยรับผิดชอบด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท สำหรับจำนวนบุคลากรด้านการศึกษาจะกำหนดตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงกรณีรับโอนการจัดการศึกษาด้วย สำหรับการบริหารจัดการศึกษาของเทศบาลที่มีโรงเรียนในสังกัด ยังมีลักษณะการตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจโดยนายกมนตรี โดยองค์คณะบุคคลภายในเทศบาลและองค์คณะบุคคลเทศบาลแต่งตั้งมาจากบุคคลภายนอกในสัดส่วนใกล้เคียงกัน

วาทัญญู ใจบริสุทธิ์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่าระบบการบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการจัดการตนเองและท้องถิ่น (School-based management local development) ใน 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป หน้าที่ในการจัดการศึกษาให้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่ละแห่ง การกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่ท้องถิ่น ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนและชุมชนครูในฐานะเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนจึงมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 79-80) กล่าวว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม



(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้จำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยกำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

#### 1. งานด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1.1 การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดและต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาจัดหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลาและทุกสถานที่

1.3 การประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการร่วมกิจกรรม และการทดสอบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อและนำผลการประเมินผู้เรียนมาประกอบการพิจารณาด้วย

1.4 การจัดทำสาระหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการศึกษา

1.5 ให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

1.6 ให้สถานศึกษาพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

1.7 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน

1.8 สถานศึกษาต้องได้รับการประเมินคุณภาพอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี

1.9 ให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. งานงบประมาณสถานศึกษา มีอำนาจในการบริหารงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากร

3. งานบุคคล มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลของตนเอง

4. งานบริหารทั่วไป มีอำนาจในการบริหารงานทั่วไป

#### 4. มาตรฐานการอาชีวศึกษา

เนื่องด้วยมีการออกกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 จึงสมควรปรับปรุงมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและมาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ที่กำหนดว่า “ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้”

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามมติในคราวประชุมครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2561 จึงให้ยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2559 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2560 และให้ใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ ดังต่อไปนี้คือ

มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

## มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่

### พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

#### 1. ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน หรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

#### 2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาพที่ดี

#### 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพเจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่นมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

## มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

### 1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตรส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียน การสอนรายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

### 3. ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

### 4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการ สถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

#### มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

### 1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

### 2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

## แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า181) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 1) องค์ประกอบมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบมีเป้าหมายเดียวกัน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบ การติดต่อสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบความไว้วางใจ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และ 5) องค์ประกอบมีปฏิสัมพันธ์ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 156) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 203) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารให้ครูผู้สอนได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือกัน และมีน้ำใจต่อกัน 3. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีแนวทางที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มาหาแนวทางพัฒนา เพื่อยกระดับทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น จำนวน 429 คน (อ้างอิงจากสำนักงานอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร)

###### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 วิทยาลัย และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (วาริเพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 240 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 วิทยาลัย จำนวน 429 คน

ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้สถานภาพเป็นชั้น ได้แก่

1. ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 คน
2. รองผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน

20 คน

3. ครูผู้สอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน

355 คน

ขั้นที่ 3 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลือกแบบเจาะจงโดยศึกษาจากประชากรเนื่องจากมีจำนวนน้อย

ขั้นที่ 4 รองผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาจำนวน 1 คน ในแต่ละวิทยาลัยโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในสัดส่วนร้อยละ 60 ของจำนวนครูและบุคลากรในแต่ละวิทยาลัย

ขั้นที่ 5 ครูผู้สอนและบุคลากรใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหาร รองผู้บริหารและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 2



ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ชื่อวิทยาลัย	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผอ.	รอง ผอ.	ครู	ผอ.	รอง ผอ.	ครู	
1	วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย	1	3	17	1	1	10	12
2	วิทยาลัยเทคโนโลยีวานรนิวาส	1	3	56	1	1	28	30
3	วิทยาลัยเทคโนโลยีภา ตะวันออกเฉียงเหนือสกลนคร	1	2	15	1	1	9	11
4	วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคภูพาน	1	4	20	1	1	10	12
5	วิทยาลัยเทคโนโลยีบริหารธุรกิจพรพรรณนา	1	2	15	1	1	9	11
6	วิทยาลัยเทคโนโลยีการโรงแรมและการ ท่องเที่ยวไทย	1	1	4	1	1	3	5
7	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการอากาศ อำนวย	1	3	17	1	1	10	12
8	วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการบ้านม่วง	1	4	20	1	1	11	13
9	วิทยาลัยเทคโนโลยีภูมิภัทรบัณฑิต	1	3	16	1	1	9	11
10	วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน	1	4	20	1	1	11	13
11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนครพัฒนศิลป์	1	3	15	1	1	9	11
12	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอากาศอำนวย	1	4	18	1	1	10	12
13	วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิควิชาชีพ สกลนคร	1	3	18	1	1	10	12
14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคนิคธุรกิจ สว่างแดนดิน	1	4	15	1	1	9	11
15	วิทยาลัยเทคโนโลยีฟังก์โคนพณิชยการ	1	3	15	1	1	9	11
16	วิทยาลัยเทคโนโลยีแดนสยาม	1	4	15	1	1	9	11
17	วิทยาลัยเทคโนโลยีเอ็น-เทคบริหารธุรกิจ	1	3	14	1	1	8	10
18	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลเทคนิค	1	4	12	1	1	7	9
19	วิทยาลัยเทคโนโลยีไฮเทคสกลนคร	1	3	15	1	1	9	11
20	วิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา	1	4	18	1	1	10	12
รวม		20	54	355	20	20	200	240

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมและมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน

1. ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การยอมรับซึ่งกันและกัน
4. การติดต่อสื่อสารที่ดี
5. การมีเป้าหมายร่วมกัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน 9 ประเด็น คือ

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

- 1.1 ด้านความรู้
- 1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้
- 1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

- 2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา
- 2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้ประยุกต์ตาม

แนวทางของ Likert (five's rating scale) และบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า121) โดยกำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม/มาตรฐานอาชีพศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม/มาตรฐานอาชีพศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม/มาตรฐานอาชีพศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม/มาตรฐานอาชีพศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม/มาตรฐานอาชีพศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีพศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีพศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ

ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ  
 ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$\Sigma R$  หมายถึง คะแนนรวมของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามสอดคล้องตาม

วัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามสอดคล้องตาม

วัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่สอดคล้องตาม

วัตถุประสงค์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม ถ้ามีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า  
 0.50 ขึ้นไปจึงนำมาใช้

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม  
 กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้กำหนดคุณสมบัติ  
 ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

3.1 ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยี

พุทธรักษา

3.2 ดร.ทิวา แจ็งสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีไทยเทคเอเชีย

3.3 ดร.นันทวัน แจ็งสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย

3.4 นายนักรบ หอมไกรลาศ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา

เอกชนจังหวัดสกลนคร

3.5 ดร.ประสพ สุวรรณ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
 ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปแล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ 0.54 – 0.86 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีวศึกษา ระหว่าง 0.48–0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

7. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนครเพื่อทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยแจกแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 240 ฉบับ ได้รับกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายของการทำงานเป็นทีม และมาตรฐานอาชีวศึกษา ใช้วิธีการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงตามวิธีการของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.71 – 1.00 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก  
ในระดับสูง

0.41 – 0.70 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกใน  
ระดับปานกลาง

0.10 – 0.40 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกใน  
ระดับต่ำ

5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ที่มีอำนาจพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

#### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2. สถิติที่ใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

#### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

3.1 ค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

3.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน อาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยได้ร่างแนวทางการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยนำผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้ มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำร่างเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ต่อไป

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก
2. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีไทเทคเอเชีย มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก
3. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก
4. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสกลนคร มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
5. อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 2** แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

**ตอนที่ 1** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
Df	แทน	ความเป็นอิสระ

\* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐาน

อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูป  
คะแนนดิบ

$\beta$  แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูป  
คะแนนมาตรฐาน

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคำนวณ

$R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

Z' แทน คะแนนการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม

X แทน การทำงานเป็นทีม

$X_1$  แทน ด้านความเชื่อใจกันซึ่งและกัน

$X_2$  แทน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

$X_3$  แทน ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน

$X_4$  แทน ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

$X_5$  แทน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

Y แทน มาตรฐานการอาชีวศึกษา

$Y_1$  แทน ด้านความรู้

$Y_2$  แทน ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

$Y_3$  แทน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

$Y_4$  แทน ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

$Y_5$  แทน ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

$Y_6$  แทน ด้านการบริหารจัดการ

$Y_7$  แทน ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

$Y_8$  แทน ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

$Y_9$  แทน ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

### ขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์มาตรฐานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ตัวแปรการทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

**ตอนที่ 6** การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 240 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 240 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ  
การดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา อายุ ระดับการศึกษา  
และประสบการณ์การทำงาน

ที่	ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	16	6.7
	- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	24	10.0
	- ครู	178	74.2
	- บุคลากร	22	9.2
	รวม	240	100.0
2.	ขนาดสถานศึกษา		
	- ขนาดเล็ก	195	81.3
	- ขนาดกลาง	45	18.8
	- ขนาดใหญ่	0	0
	รวม	240	100.0
3.	อายุ		
	- 20-30 ปี	57	23.8
	- 31-40 ปี	103	42.9
	- 41-50 ปี	51	21.3
	- 51 ปีขึ้นไป	29	12.1
	รวม	240	100.0
4.	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	197	82.1
	- ปริญญาโท	24	10.0
	- ปริญญาเอก	8	3.3
	- อื่นๆ	11	4.6
	รวม	240	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.	ประสบการณ์การทำงาน		
	- น้อยกว่า2ปี	34	14.2
	- 2-5ปี	58	24.2
	- 6-10ปี	55	22.9
	-11ปีขึ้นไป	93	38.8
	รวม	240	100.0

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากร จำนวน 240 คน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 เป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 เป็นครู จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 เป็นบุคลากร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 เป็นผู้มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 เป็นผู้มีอายุ มากกว่า 51 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ระดับการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า2ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
เอกชนในจังหวัดสกลนคร

2.1 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของ  
ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ตาราง 4 ระดับการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร  
โดยรวม

ด้านที่	การทำงานเป็นทีม	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน	4.30	0.53	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.33	0.54	มาก
3	การยอมรับซึ่งกันและกัน	4.29	0.53	มาก
4	การติดต่อสื่อสารที่ดี	4.26	0.57	มาก
5	การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.34	0.62	มาก
เฉลี่ย		4.30	0.51	มาก

จากตาราง 4 ระดับการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน  
ในจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.34$ ) การมีส่วนร่วมในการทำงาน  
( $\bar{X} = 4.33$ ) ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน ( $\bar{X} = 4.30$ ) การยอมรับซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.29$ )  
การติดต่อสื่อสารที่ดี ( $\bar{X} = 4.26$ )

2.2 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อใจกันซึ่งและกัน ใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อใจกันซึ่งและกัน ในวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อใจกันซึ่งและกัน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจ ผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา	4.29	0.69	ระดับมาก
2	ผู้บริหารไว้วางใจครูและบุคลากรว่า สามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย	4.24	0.65	ระดับมาก
3	ครูและบุคลากรมีความจริงจัง ต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่	4.44	0.69	ระดับมาก
4	ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนในการทำงาน	4.31	0.66	ระดับมาก
5	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเองและทีมงาน	4.30	0.64	ระดับมาก
6	ครูและบุคลากรมั่นใจว่ามีเพื่อนร่วมงานให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.31	0.67	ระดับมาก
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุน ให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.26	0.75	ระดับมาก
รวม		4.30	0.53	ระดับมาก

จากตาราง 5 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อใจกันซึ่งและกัน ใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.30$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูและบุคลากรมีความจริงจังต่อ  
การทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การ  
สนับสนุนในการทำงาน และครูและบุคลากรมั่นใจว่ามีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ  
ปฏิบัติงานจนสำเร็จ

2.3 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.43	0.67	ระดับมาก
9	ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่	4.24	0.72	ระดับมาก
10	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงาน	4.32	0.78	ระดับมาก
11	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.33	0.66	ระดับมาก
12	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.67	ระดับมาก
13	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหา	4.34	0.68	ระดับมาก
14	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน	4.32	0.67	ระดับมาก
รวม		4.33	0.54	ระดับมาก

จากตาราง 6 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณา



เป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหา และผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.26	0.80	ระดับมาก
16	ครูและบุคลากรยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน	4.17	0.72	ระดับมาก
17	ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น	4.36	0.60	ระดับมาก
18	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.19	0.73	ระดับมาก
19	ครูและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	4.34	0.63	ระดับมาก
20	ครูและบุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.33	0.70	ระดับมาก
21	ครูและบุคลากรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.64	ระดับมาก
รวม		4.29	0.53	ระดับมาก

จากตาราง 7 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเคารพในบทบาทหน้าที่ของคนอื่น ครูและบุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ และครูและบุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

2.5 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
22	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีทำให้ งานประสบความสำเร็จ	4.28	0.80	ระดับมาก
23	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการ สื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและ ตรงกัน	4.32	0.72	ระดับมาก
24	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการ พูดคุยเกี่ยวข้องสงสัยอย่างเปิดเผย	4.25	0.79	ระดับมาก
25	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน อย่างจริงใจ	4.23	0.70	ระดับมาก
26	ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่ตนได้รับมาอย่างทั่วถึง	4.24	0.74	ระดับมาก
27	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลใน การทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.20	0.67	ระดับมาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ด้าน การติดต่อสื่อสารที่ดี	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
27	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลใน การทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.20	0.67	ระดับมาก
28	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสื่อสาร ที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน	4.30	0.70	ระดับมาก
29	ครูและบุคลากรสามารถแสดงความ คิดเห็นที่แตกต่างกันได้อย่างเปิดเผย	4.26	0.70	ระดับมาก
รวม		4.26	0.57	ระดับมาก

จากตาราง 8 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน และผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ

2.6 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน  
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ในวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ร่วมกัน	4.27	0.72	ระดับมาก
31	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	4.36	0.79	ระดับมาก
32	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการ ตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อน ปฏิบัติ	4.39	0.71	ระดับมาก
33	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกัน ประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.28	0.74	ระดับมาก
34	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.40	0.76	ระดับมาก
รวม		4.34	0.62	ระดับมาก

จากตาราง 9 ระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร  
ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหาร ครูและ  
บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนปฏิบัติ และผู้บริหาร ครูและบุคลากร  
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์มาตรฐานอาชีวศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
เอกชนในจังหวัดสกลนคร

3.1 การวิเคราะห์มาตรฐานอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของ  
ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ตาราง 10 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร  
โดยรวม

ด้านที่	มาตรฐานอาชีวศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความรู้	4.27	0.55	มาก
2	ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้	4.27	0.55	มาก
3	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.41	0.51	มาก
4	ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	4.34	0.55	มาก
5	ด้านการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา	4.39	0.51	มาก
6	ด้านการบริหารจัดการ	4.34	0.54	มาก
7	ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.33	0.58	มาก
8	ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้	4.28	0.55	มาก
9	ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	4.25	0.56	มาก
เฉลี่ย		4.32	0.47	มาก

จากตาราง 10 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาของในวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
เอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ( $\bar{X}$  =4.41),  
ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ( $\bar{X}$  =4.39), ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X}$  =4.34),  
ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ( $\bar{X}$  =4.34), ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X}$  =4.33),

ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.28$ ), ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.27$ ), ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ( $\bar{X} = 4.27$ ), ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ( $\bar{X} = 4.25$ )

3.2 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ความรู้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านความรู้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านความรู้	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ตามหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง	4.42	0.57	ระดับมาก
2	ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ตามหลักการแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง	4.28	0.63	ระดับมาก
3	ผู้สำเร็จการศึกษานำความรู้ตามหลักแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้กับการทำงานโดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีหรือข้อเท็จจริง	4.22	0.80	ระดับมาก
4	ผู้สำเร็จการศึกษานำความรู้ตามหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้จริง	4.20	0.68	ระดับมาก
รวม		4.28	0.55	ระดับมาก

ตาราง 11 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ความรู้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ตามหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ตามหลักการแนว

ปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง และผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ตามหลักแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้กับการทำงานโดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีหรือข้อเท็จจริง

3.3 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ทักษะและการประยุกต์ใช้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ทักษะและการประยุกต์ใช้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะวิชาชีพที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา	4.23	0.64	ระดับมาก
6	ผู้สำเร็จการศึกษาทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา	4.26	0.69	ระดับมาก
7	ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำทักษะวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง	4.32	0.65	ระดับมาก
8	ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสภาวะที่ดี	4.23	0.67	ระดับมาก
รวม		4.26	0.55	ระดับมาก

จากตาราง 12 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ทักษะและการประยุกต์ใช้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำทักษะวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ผู้สำเร็จการศึกษาทักษะชีวิต

ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะวิชาชีพที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

3.4 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
9	ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม	4.44	0.65	ระดับมาก
10	ผู้สำเร็จการศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี	4.47	0.62	ระดับมาก
11	ผู้สำเร็จการศึกษามีความภาคภูมิใจและ รักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพ กฎหมาย	4.41	0.69	ระดับมาก
12	ผู้สำเร็จการศึกษาเคารพสิทธิของผู้อื่นมี ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของ ตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.42	0.64	ระดับมาก
12	ผู้สำเร็จการศึกษาเคารพสิทธิของผู้อื่นมี ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของ ตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.42	0.64	ระดับมาก
13	ผู้สำเร็จการศึกษามีจิตสาธารณะ และมี จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.33	0.62	ระดับมาก
รวม		4.41	0.511	ระดับมาก



จากตาราง 13 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพเจตคติและกิจนิสัยที่ดี ผู้สำเร็จการศึกษามี คุณธรรม จริยธรรม และผู้สำเร็จการศึกษาเคารพสิทธิของผู้อื่นมีความรับผิดชอบตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.5 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน หลักสูตรอาชีวศึกษา ใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน หลักสูตรอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
14	สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน	4.40	0.64	ระดับมาก
15	สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่ สอดคล้องกับความต้องการของสถาน ประกอบการ	4.40	0.64	ระดับมาก
16	สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4.29	0.66	ระดับมาก
17	สถานศึกษามีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือ กำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	4.30	0.76	ระดับมาก
18	สถานศึกษามีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือ กำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของ ตลาดแรงงานโดยความร่วมมือกับสถาน ประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.31	0.69	
รวม		4.34	0.55	ระดับมาก

ตาราง 14 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน หลักสูตรอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และสถานศึกษามีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.6 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
19	สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา และมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง	4.46	0.62	ระดับมาก
20	สถานศึกษามีครูผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ	4.41	0.67	ระดับมาก
21	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตร	4.33	0.68	ระดับมาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
22	ครูผู้สอนจัดการสอนตามมาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ การศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา	4.40	0.60	ระดับมาก
23	ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียน ของแต่ละหลักสูตรส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียน การสอน รายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.37	0.63	ระดับมาก
รวม		4.40	0.51	ระดับมาก

ตาราง 15 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน  
อาชีวศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สถานศึกษามีครูที่มี  
คุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง  
สถานศึกษามีครูผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและ  
วิชาชีพ และครูผู้สอนจัดการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา  
ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

3.7 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การบริหารจัดการ ในวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การบริหารจัดการ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
เอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
24	สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์ วิทยบริการของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็ม ศักยภาพและมีประสิทธิภาพ	4.31	0.67	ระดับมาก
25	สถานศึกษามีการบริหารจัดการสื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศของ สถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ	4.42	0.62	ระดับมาก
26	สถานศึกษามีการบริหารจัดการครุภัณฑ์ และงบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่ อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ	4.30	0.64	ระดับมาก
รวม		4.34	0.54	ระดับมาก

ตาราง 16 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การบริหารจัดการ ในวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สถานศึกษามีการบริหารจัดการสื่อ  
แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมี  
ประสิทธิภาพสถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่  
ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็ม  
ศักยภาพและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการบริหารจัดการครุภัณฑ์ และ  
งบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

3.8 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การนํานโยบายสู่การปฏิบัติ ใน  
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ในวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
27	สถานศึกษามีความสำเร็จในการ ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบาย สำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย โดยความ ร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน	4.31	0.72	ระดับมาก
28	สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหาร จัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงาน ต้นสังกัดมอบหมาย โดยการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน	4.30	0.68	ระดับมาก
29	สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหาร จัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงาน ต้นสังกัดมอบหมาย โดยการส่งเสริม สนับสนุน จากสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	4.40	0.64	ระดับมาก
รวม		4.34	0.58	ระดับมาก

จากตาราง 17 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ  
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =4.34) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สถานศึกษามี  
ความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้น  
สังกัดมอบหมาย โดยการส่งเสริม สนับสนุนจากสถานประกอบการและหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สถานศึกษามีความสำเร็จในการ  
ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย  
โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน และสถานศึกษามี  
ความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้น  
สังกัดมอบหมาย โดยการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน

3.9 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ความร่วมมือในการสร้างสังคม  
 แห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ  
 ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้  
 ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านความร่วมมือ ในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
30	สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศในการจัดการศึกษา	4.20	0.72	ระดับมาก
31	สถานศึกษามีการจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและ วิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม	4.31	0.62	ระดับมาก
32	สถานศึกษาจัดทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคน ในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้	4.33	0.63	ระดับมาก
รวม		4.28	0.55	ระดับมาก

ตาราง 18 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน ความร่วมมือในการสร้าง  
 สังคมแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X}=4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ  
 สถานศึกษาจัดทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียน  
 และคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีการจัดทรัพยากรทางการศึกษา  
 กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม  
 และสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและ  
 ต่างประเทศในการจัดการศึกษา

3.10 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์  
 งานสร้างสรรค์ งานวิจัยในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและ  
 รายข้อ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์  
งานวิจัยในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	มาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
33	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ โดย ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน	4.26	0.70	ระดับมาก
34	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการ ศึกษา ผู้เรียน	4.30	0.67	ระดับมาก
35	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ โดย ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน	4.28	0.67	ระดับมาก
36	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำ งานวิจัยโดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตาม วัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน	4.18	0.72	ระดับมาก
รวม		4.25	0.57	ระดับมาก

ตาราง 19 ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้าน นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งาน  
สร้างสรรค์ งานวิจัยในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X}=4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ  
สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำงานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการ  
ศึกษา ผู้เรียน สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งาน  
สร้างสรรค์ โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตาม  
วัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน และสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำ  
นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นที่มกับ  
มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 20



ตาราง 20 ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีพศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>
X	1.00															
X <sub>1</sub>	0.894**	1.00														
X <sub>2</sub>	0.918**	0.791**	1.00													
X <sub>3</sub>	0.941**	0.807**	0.842**	1.00												
X <sub>4</sub>	0.945**	*0.753**	0.854**	0.890**	1.00											
X <sub>5</sub>	0.924**	0.795**	0.770**	0.816**	0.865**	1.00										
Y	0.778**	0.678**	0.746**	0.766**	0.733**	0.680**	1.00									
Y <sub>1</sub>	0.750**	0.620**	0.734**	0.742**	0.719**	0.656**	0.901**	1.00								
Y <sub>2</sub>	0.722**	0.604**	0.681**	0.723**	0.699**	0.635**	0.908**	0.878**	1.00							
Y <sub>3</sub>	0.861**	0.743**	0.828**	0.821**	0.818**	0.773**	0.805**	0.752**	0.705**	1.00						
Y <sub>4</sub>	0.647**	0.577**	0.629**	0.632**	0.615**	0.547**	0.916**	0.831**	0.838**	0.661**	1.00					
Y <sub>5</sub>	0.658**	0.574**	0.677**	0.641**	0.629**	0.534**	0.886**	0.795**	0.757**	0.686**	0.785**	1.00				
Y <sub>6</sub>	0.630**	0.512**	0.548**	0.633**	0.620**	0.594**	0.849**	0.696**	0.715**	0.611**	0.766**	0.801**	1.00			
Y <sub>7</sub>	0.662**	0.579**	0.642**	0.644**	0.626**	0.573**	0.867**	0.718**	0.730**	0.693**	0.728**	0.766**	0.689**	1.00		
Y <sub>8</sub>	0.611**	0.560**	0.574**	0.622**	0.552**	0.523**	0.851**	0.681**	0.720**	0.616**	0.773**	0.697**	0.741**	0.728**	1.00	
Y <sub>9</sub>	0.559**	0.544**	0.533**	0.547**	0.469**	0.498**	0.834**	0.694**	0.753**	0.594**	0.770**	0.655**	0.630**	0.714**	0.688**	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.778

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน คือ ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน ( $r=0.678$ ) การมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $r=0.746$ ) การยอมรับซึ่งกันและกัน ( $r=0.766$ ) การติดต่อสื่อสารที่ดี ( $r=0.733$ ) และการมีเป้าหมายร่วมกัน ( $r=0.680$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม โดยรวมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านความรู้ ( $r=0.750$ ) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ( $r=0.722$ ) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ( $r=0.861$ ) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ( $r=0.647$ ) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ( $r=0.658$ ) ด้านการบริหารจัดการ ( $r=0.630$ ) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ( $r=0.662$ ) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ( $r=0.611$ ) และด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ( $r=0.559$ )

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอำนาจพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

การวิเคราะห์ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอำนาจพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 21-22

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน  
อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
Regression	2	33.503	16.751	194.518*	.000
Residual	237	20.410	.086		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple)	.788
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square)	.621
สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.618
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error)	.293

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน  
อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

การทำงานเป็นทีม	Adj $R^2$	b	$\beta$	t	Sig
1.การยอมรับซึ่งกันและกัน		.423	.475	6.411**	.000
2.การมีส่วนร่วมในการทำงาน	.621	.306	.345	4.658**	.000
ค่าคงที่		1.188		7.407**	.000

ค่า  $\alpha = 1.188$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า มี 2 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้การทำงานเป็นทีมทั้ง 2 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์เท่ากับ .788 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.10 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับ

ซึ่งกันและกันและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานสามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครได้เท่ากับ ร้อยละ 62.10 สมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .618 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ .293

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.188 + .423X_3 + .306X_2$$

และสามารถเขียนสมการ ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z'_y = .475X_3 + .345X_2$$

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุปดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนา

ตัวแปร	การทำงานเป็นทีม	ตัวแปรที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษา	สรุปผล
X <sub>1</sub>	ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน	×	-
X <sub>2</sub>	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	√	ควรพัฒนา
X <sub>3</sub>	การยอมรับซึ่งกันและกัน	√	ควรพัฒนา
X <sub>4</sub>	การติดต่อสื่อสารที่ดี	×	-
X <sub>5</sub>	การมีเป้าหมายร่วมกัน	×	-

หมายเหตุ √ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายมาตรฐานอาชีวศึกษา

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายมาตรฐานอาชีวศึกษา

จากตาราง 23 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 1 คน และอดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด  
สกลนคร

ด้าน	แนวทางพัฒนา	ความถี่
ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนใน ทีมมีส่วนร่วมการทำงาน	5
	2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรร่วมกันทำงาน อย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	5
	3. ครูและบุคลากรทุกคนควรกล้าแลกเปลี่ยนและ ยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่	5
	4. ครูและบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผนงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	5
	5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหาและตรวจสอบ ข้อบกพร่องในการทำงาน	5
การยอมรับซึ่ง กันและกัน	1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรควรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและ กันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน	5
	2. ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรเคารพใน บทบาทหน้าที่ของผู้อื่นและยอมรับในเรื่องความ แตกต่างระหว่างบุคคล	5
	3. ครูและบุคลากรควรยอมรับความรู้ ความสามารถและยอมรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อน ร่วมงานอย่างจริงจัง	5
	4. ครูและบุคลากรควรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5

ตาราง 24 แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐาน  
อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับ  
แนวทางพัฒนาทุกข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกคน ว่า ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมการทำงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทุกคนควรกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มใจ ครูและบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหาและตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน

ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกคน ว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรควรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรเคารพในบทบาทหน้าที่ของคนอื่นและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูและบุคลากรควรยอมรับในความรู้ความสามารถและยอมรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและครูและบุคลากรควรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วย
  - 1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมการทำงาน
  - 1.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.3 ครูและบุคลากรทุกคนควรกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มใจ
  - 1.4 ครูและบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
  - 1.5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหาและตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน

ตั้งข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยร่วมกันคิด ร่วมมือกันทำ และร่วมกันประเมินผลการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและลงมือทำในกิจกรรมและโครงการต่างๆของวิทยาลัย เพราะการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เท่าเทียมกันจะทำให้บรรยากาศในการทำงานนั้นสอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

“...ทุกคนในสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด และลงมือทำอย่างเป็นประชาธิปไตยเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่ร่วมคิดวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมนิเทศติดตาม ร่วมประเมินผลการทำงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหา”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดการร่วมมือในการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรควรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน

2.2 ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่นและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 ครูและบุคลากรควรยอมรับควมรู้ ความสามารถและยอมรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ



2.4 ครูและบุคลากรควรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตั้งข้อเสนอนะของผู้เชี่ยวชาญ

“...การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในการทำงานภายใต้ความเชื่อว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้การนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ จะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1)

“...บุคลากรทุกคนจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น คนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกันและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการเอาใจใส่ การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

“...การยอมรับซึ่งกันและกันช่วยทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

“...การยอมรับนับถือ การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

“...การทำงานทีมเป็นในองค์กรนั้น การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีจุดเด่น จุดด้อย และความสามารถที่แตกต่างกัน และเลือกส่วนที่ดีของแต่ละคนมาใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

## สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก
2. มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก
3. การทำงานเป็นทีมของครูกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กัน
4. การทำงานเป็นทีมของครูส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 วิทยาลัย จำนวน 429 คน (อ้างอิงจากสำนักงานอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร)

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 20 วิทยาลัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551 ,หน้า191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน แต่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 240 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนคร แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมทั้งหมด 5 ด้าน 1. ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน 2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 3. การยอมรับซึ่งกันและกัน 4. การติดต่อสื่อสารที่ดี 5. การมีเป้าหมายร่วมกัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมาตรฐานอาชีวศึกษาประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบมาตรฐานอาชีวศึกษาทั้งหมด 9 ด้าน คือ 1. ด้านความรู้ 2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 5. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 6. ด้านการบริหารจัดการ 7. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 8. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 9. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ระหว่าง 0.54–0.86 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีวศึกษา ระหว่าง 0.48–0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดสกลนครเพื่อทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยแจกแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 240 ฉบับ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาในจังหวัดสกล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์
5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. มาตรฐานวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4. การทำงานเป็นทีมมีอำนาจพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ คือด้านการยอมรับซึ่งกันและกันและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้การทำงานเป็นทีมทั้ง 2 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .788 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.10 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับซึ่งกันและกันและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานสามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ร้อยละ 62.10 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .618 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .293

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.188 + .423X_3 + .306X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .475X_3 + .345X_2$$

5. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร เป็นดังนี้

5.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ

5.1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมการทำงาน

5.1.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนควรร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 ครูและบุคลากรทุกคนควรกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่

5.1.4 ครูและบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงานและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.1.5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหาและตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน

5.2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน คือ

5.2.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรควรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน

5.2.2 ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่นและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2.3 ครูและบุคลากรควรยอมรับควรในความรู้ ความสามารถและยอมรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ

5.2.4 ครูและบุคลากรควรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเชื่อใจกันซึ่งและกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน และการติดต่อสื่อสารที่ดี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียนให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการโดยให้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ประกอบกับขอบข่ายของโรงเรียนในปัจจุบัน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มี

ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงทำให้การทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ วีรศิลป์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนปริยัติสามัญ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนปริยัติสามัญ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและสอดคล้องกับงานของ นางสาวพองอำไพ สระเพชร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับ อริศษรา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร อยู่ โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้ ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ และด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ทั้งในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ในทุกสาขาวิชาชีพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, หน้า 8) ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนและสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยตัวชี้วัดคุณภาพของการอาชีวศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพ หรือ สามารถทำงานได้จริง และต้องเป็นผู้ที่



มีความรู้ด้านวิชาการ และมีคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามที่สถานประกอบการ ต้องการ ดังนั้นจึงทำให้ มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด สกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุค ประชาคมอาเซียน ระหว่าง พ.ศ. 2558 – 2567 พบว่า ด้านการบริหารจัดการอาชีวศึกษา เอกชนไทย ต้องกำหนดรูปแบบการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา มีระบบการ ประเมินผล ร่วมกับสถานประกอบการวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรการสอนภาคทฤษฎี ร่วมกันจัดแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนการฝึกอาชีพ มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน อาชีวศึกษาในแต่ละสาขาอาชีพร่วมกันในระดับกลุ่มภูมิภาค (กลุ่มประชาคมอาเซียน) และ รัฐต้องมีนโยบายสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง เสมอภาค เหมาะสม เพียงพอและ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานของ วรพิชญ์ ลิขิตายน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด สระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีมีการใช้หลักการบริหารจัดการ ด้านนำ องค์กร ด้านวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการและมีผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการวัดการ วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการ กระบวนการและด้านผลลัพธ์การดำเนินการ โดยการบริหารงานดังกล่าวมีผลต่อ ด้าน ประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาองค์กร

3. การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดสกลนคร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.778 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ 3 ที่ว่า การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษามีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยขอบข่ายของโรงเรียนในปัจจุบัน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็น ได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมี โอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจึงจะ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นลิน คงศักดิ์ (2554, หน้า138) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์ เขต 7 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมด้าน พฤติกรรมกรประสานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของคัทส์และคาน (Katz and Kahn, 1978) กล่าวว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ การ ประสานงาน และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ แต่ไม่ได้ถูก ระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานใน องค์การ เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์การจะไม่สามารถ ดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น

4.การทำงานเป็นทีม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปร ย่อยที่สามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด สกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ( $X_2$ ) และด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ( $X_3$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ ภาวการณ์ทำงานเป็นทีมทั้ง 2 ตัว ดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .788 มีอำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 62.10 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและ ด้านการยอมรับซึ่งกันและกันสามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนได้ ร้อยละ 62.10 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .618 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .293

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.188 + .423X_3 + .306X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = .475X_3 + .345X_2$$

ผลการผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า การทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกคนจะต้องประสานงานและจัดการความขัดแย้งเพื่อให้ทีมงานดำเนิน ไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร โทบุตร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี มี 3 ด้านได้แก่

ด้านกระบวนการส่งผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะและ  
น้อยที่สุดได้แก่ด้านการออกแบบงาน แปลความหมายได้ว่า สมาชิกในทีมให้ความสำคัญ  
กับปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และด้าน  
การออกแบบงาน ดังนั้นการมี การส่งเสริมและกำหนดองค์ประกอบของทีมทั้ง 3 ด้านอย่าง  
ชัดเจนมากขึ้น ย่อมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภาครัฐใน  
จังหวัดปราจีนบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาญ ภูวิทยากร (2561, บทคัดย่อ) ได้  
ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร  
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมี  
เป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการยอมรับนับถือกัน 3) ด้านความ ร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน  
4) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และ 5) ด้านความรับผิดชอบ ส่งผล  
กระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัด  
สุราษฎร์ธานี

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษา  
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมและมาตรฐานการอาชีวศึกษา  
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้น  
ในการเตรียมและพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรนำ  
การทำงานเป็นทีมของครูทั้ง 5 ด้าน ไปเป็นแนวทางการพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา  
ของวิทยาลัย

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านที่สามารถพยากรณ์  
มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ได้ดีที่สุด คือ  
ด้านการยอมรับซึ่งกันและกันและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นในการพัฒนา  
มาตรฐานการอาชีวศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริม  
เกี่ยวกับด้านดังกล่าว

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอำนาจพยากรณ์  
คือ ด้านการยอมรับซึ่งกันและกันและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นวิทยาลัย

เอกชนควรจะให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนามาตรฐาน การอาชีวศึกษา นำไปใช้วางแผน ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์มาตรฐาน อาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน และปรับปรุงคุณภาพ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทราบถึง ผลของการทำงานเป็นทีมต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อ มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัลยาณี อินทรพาณิชย์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในหัวหน้างานของ  
พนักงานบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา มังคละคีรี. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม:  
มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กานต์นลิน คงศักดิ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและ  
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโปรยี่ห้อสังกัด  
โปรยี่ห้อเขต 7. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แก้วสุข เกษมสุข. (2554). สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- จารุวรรณ สะอาดละออ. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา  
อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา  
ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จूरรัตน์ แจนโกนดี. (2556). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลายุทธ์ วิเศษภาค. (2556). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชลธิชา วิชาสิงห์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยภร สีมাত্র. (2553). *ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฐา บุตรเผียน. (2555). *สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เทพินทร์ จารุศุกร . (2554). *แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ธนาญ ภูวิทยาธร. (2561). *การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 10(2).

- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทนา เทพิน. (2556). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทิดา บัวสาย. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). *การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ วารสารบริหารการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1096.ru>.
- พิมพ์ภัส ถ้วยอ้อม. (2553). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). *พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.



- ภาวิตา ธาราศรีสุทธี. (2550). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภิญโญ มนูญศิลป์. (2551). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). *เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการการสอน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์
- มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชติ. (2554). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). *การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลัดพงษ์ โภษาแสง. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสันต์ ปริदानันต์. (2553). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม*. การค้นคว้าอิสระ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิฑูรย์ วีรศิลป์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนปริยัติสามัญในจังหวัดเพชรบูรณ์*. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วรพิชญ์ ลิขิตายน. (2560). *การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 179-188.

- ศิริวรรณ รัตนการุณจิต. (2554). *สภาพและปัญหาการดำเนินงานด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สังข์ทอง รอยดึก. (2556). *การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แชนด์เมต สตีทเกอร์ แอนด์ ดีไซน์.
- สุพรรณมา บำรุง. (2550). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุภาพร โทบุตร. (2562). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาวดี แก้วสำราญ. (2553). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2558*. สืบค้นจาก [http:// www.ptt2.go.th](http://www.ptt2.go.th).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *คู่มือการใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย. (2558). *อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียน ระหว่าง พ.ศ. 2558 – 2567*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรุณวดี รื่นรัมย์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวยการ มีสมทรัพย์. (2553). *ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Blake, R.R. and Mouton. T. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houton, Tex : Gulf Publishing Co.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J. (1985). *A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School*. Educational Administration Quarterly. 21(2), 117–134.

- Hoy, W. K. & Miskel. C. G. (2005). *Educational administration: Theory, Research and Practice*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1981). Management Styles And The Human Component. *In Leadership on the Job : Guides to Good Supervision*. New York: AMACOM
- Parker. G.,M. (1994). *Team players and teamwork : Thw new competitive business strategy*. San Francisco, Calif : Jossey-Bass.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. 2nd ed. Great Britain : Gower Publishing Co.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน  
ในจังหวัดสกลนคร  
(TEAMWORK AFFECTING VOCATIONAL EDUCATION STANDARDS OF  
VOCATIONAL COLLEGES IN SAKONNAKHON PROVINCE)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวธัญญาพร ลีอวงค์งาม  
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีหลักฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกัญญา คุปตะบุตร

(นางสาวสุกัญญา คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
  ๒. เครื่องมือการวิจัย
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชัชฎาพร ลีวงศ์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชัชฎาพร ลีวงศ์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยอาชีวศึกษาไทยเอเชีย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชัชฎาพร ลีอวงค์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชัชฎาพร ลีอวงค์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายนักรบ หอมไกรลาศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
  ๒. เครื่องมือการวิจัย
  ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชัชฎาพร ล้อวงศ์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชัชฎาพร ล้อวงศ์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชัชฎาพร ล້อวงค์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกซ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชัชฎาพร ล້อวงค์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประสพ สุวรรณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชัชฎาพร ล້อวงศ์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชัชฎาพร ล້อวงศ์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีไทยเอเชีย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธัญญาพร ล້อวงศ์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธัญญาพร ล້อวงศ์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีกลาไสย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธัญญาพร ลีอวงค์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทริกข์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธัญญาพร ลีอวงค์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธัญญาพร ล້อวงค์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริณัฐ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธัญญาพร ล້อวงค์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายนักรบ หอมไกรลาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธัญญาพร ลีอวงค์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริธัญ จันทร์ภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธัญญาพร ลีอวงค์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีไทยเทคโนโลยี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธัญญาพร ล້อวงศ์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธัญญาพร ล້อวงศ์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ประสพ สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวธัญญาพร ล້อวงค์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทริกข์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวธัญญาพร ล້อวงค์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวฉัฐภาพร ลีอวงค์งาม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริภู จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญูกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัฐภาพร ลีอวงค์งาม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๓ ๖๒๑๗

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน  
ประกอบด้วย

1. ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิ์ชัย ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา
2. ดร.ทิวา แจ็งสุข ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีโทเทคเอเชีย
3. ดร.นันทวัน แจ็งสุข ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย
4. นายปกรณ์ หอมไกรลาศ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
จังหวัดสกลนคร
5. ดร.ประสพ สุวรรณ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิ์ชัย ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา
2. ดร.ทิวา แจ่มสุข ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีไทยเทคเอเชีย
3. ดร.นันทวัน แจ่มสุข ผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย
4. นายปกรณ์ หอมไกรลาศ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน  
จังหวัดสกลนคร
5. ดร.ประสพ สุวรรณ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน  
ในจังหวัดสกลนคร

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ระดับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนและอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ตอบแบบสอบถาม ให้ตรงกับสภาพความจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้  
ณ โอกาสนี้

(นางสาวรัชฎาพร ล້อวงค์งาม)

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา    | <input type="checkbox"/> ครู     |
| <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | <input type="checkbox"/> บุคลากร |

### 2. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก
- โรงเรียนขนาดกลาง
- โรงเรียนขนาดใหญ่

### 3. อายุ

- |                                   |                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 20-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี    |
| <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |

### 4. ระดับการศึกษา

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท         |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | <input type="checkbox"/> อื่น (ระบุ)..... |

### 5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 2 ปี | <input type="checkbox"/> 2-5 ปี      |
| <input type="checkbox"/> 6-10 ปี       | <input type="checkbox"/> 11 ปีขึ้นไป |

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับการทำงานเป็นที่มของครูในวิทยาลัย

### อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับเกี่ยวกับการทำงานเป็นที่มของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนดังนี้

ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง มาก

ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง น้อย

ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความเชื่อใจกันของสมาชิก</b>						
1	ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารไว้วางใจครูและบุคลากรว่าสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3	ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่					
4	ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน					
5	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเองและทีมงาน					
6	ครูและบุคลากรมั่นใจว่ามีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
7	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุนให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>						
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน					
9	ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่					
10	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงาน					
11	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
12	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
13	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไข้ปัญหา					
14	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน					
<b>ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน</b>						
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
16	ครูและบุคลากรยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน					
17	ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น					
18	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล					
19	ครูและบุคลากรยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง					
20	ครูและบุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
21	ครูและบุคลากรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี</b>						
22	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ					
23	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและตรงกัน					
24	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวข้องสงสัยอย่างเปิดเผย					
25	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างจริงจัง					
26	ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนได้รับมาอย่างทั่วถึง					
27	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
28	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน					
29	ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้อย่างเปิดเผย					
<b>ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน</b>						
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน					
31	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
32	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนปฏิบัติ					
33	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
34	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา  
เอกชนในจังหวัดสกลนคร**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์  
น้ำหนักคะแนนดังนี้

ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง มาก

ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง น้อย

ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความรู้</b>						
1	ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ตามหลักทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง					
2	ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ตามหลักการแนวปฏิบัติ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนอย่างแท้จริง					
3	ผู้สำเร็จการศึกษสามารถนำความรู้ตามหลักแนว ปฏิบัติไปประยุกต์ใช้กับการทำงานโดยเน้นความรู้ เชิงทฤษฎีหรือข้อเท็จจริง					
4	ผู้สำเร็จการศึกษสามารถนำความรู้ตามหลักทฤษฎี และแนวปฏิบัติไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้จริง					
5	ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะวิชาชีพที่จำเป็นในศตวรรษ ที่ 21 เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละ ระดับการศึกษา					
6	ผู้สำเร็จการศึกษาทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ การศึกษา					
7	ผู้สำเร็จการศึกษสามารถนำทักษะวิชาชีพ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะชีวิตที่ดีและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาพที่ดี					
<b>ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์</b>						
9	ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม					
10	ผู้สำเร็จการศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพเจตคติและกิจนิสัยที่ดี					
11	ผู้สำเร็จการศึกษามีความภาคภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย					
12	ผู้สำเร็จการศึกษาศรพสิทธิของผู้อื่นมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
13	ผู้สำเร็จการศึกษามีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม					
<b>ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา</b>						
14	สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน					
15	สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ					
16	สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน					
17	สถานศึกษามีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี					
18	สถานศึกษามีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา</b>						
19	สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง					
20	สถานศึกษามีครูผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ					
21	ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตร					
22	ครูผู้สอนจัดการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษา					
23	ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตรส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียน การสอนรายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
<b>ด้านการบริหารจัดการ</b>						
24	สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ					
25	สถานศึกษามีการบริหารจัดการสื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ					
26	สถานศึกษามีการบริหารจัดการครุภัณฑ์ และงบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ					



ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ</b>						
27	สถานศึกษาศึกษาสถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน					
28	สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย โดยการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน					
29	สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดมอบหมาย โดยการส่งเสริม สนับสนุนจากสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน					
<b>ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้</b>						
30	สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา					
31	สถานศึกษามีการจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม					
32	สถานศึกษาจัดทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับปัจจัยทางการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านวัฒนธรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย</b>						
33	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน					
34	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำงานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน					
35	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน					
36	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำงานวิจัย โดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน					

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)  
ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
เรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัย  
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร									
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.54	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.66	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.56	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร									
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.63	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา									
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.84	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่า อำนาจ จำแนก	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.83	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.65	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ  
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



**แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญแนวทางการพัฒนา  
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

**คำชี้แจง**

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ซึ่งปัจจัยทางการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ 2 ด้านประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การยอมรับซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในด้านดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร

นางสาวรัชฎาพร ล้อวงศ์งาม  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผู้เสนอความคิดเห็น.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาโดยกำหนดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดเห็นของท่าน

แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>การมีส่วนร่วมในการทำงาน</b>			
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน		
2	ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มใจ		
3	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงาน		
4	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ		
6	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหา		
7	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน		

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานตามความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>การยอมรับซึ่งกันและกัน</b>			
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน		
2	ครูและบุคลากรยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน		
3	ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเคารพในบทบาทหน้าที่ของคนอื่น		
4	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล		
5	ครูและบุคลากรยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ		
6	ครูและบุคลากรยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ		
7	ครูและบุคลากรมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ		

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน ตามความคิดเห็นของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวรัชฎาพร ล้อวงศ์งาม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 29 สิงหาคม 2537
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 50 หมู่ 4 ตำบลธาตุนาเวง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561-ปัจจุบัน	ครู วิทยาลัยเทคโนโลยีเทคนิคเอเชีย จังหวัดสกลนคร