

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภท อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร ด้านความขัดแย้ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวัฒนธรรมองค์การกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก ประกอบด้วย

จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ปราจีนบุรี นครนายก ตราด และสระแก้ว จำนวน 8 จังหวัด จำนวนสถานศึกษา 45 แห่ง รวมจำนวน 1,651 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ได้จากการสุ่มประชากร ครูผู้สอนของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 125) ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดย

ขั้นตอนที่ 1 เลือกสุ่มสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกมา 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และจันทบุรี

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มสถานศึกษาดังกล่าวมาจังหวัดละ 3 แห่ง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี เทคโนโลยีภาคตะวันออก (อีเทค) และเทคโนโลยีอักษรพัทยา จังหวัดระยอง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีไออาร์พีซี วิทยาลัยเทคโนโลยีอักษรบริหารธุรกิจ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอสมสินอุปถัมภ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีตากสินบริหารธุรกิจ และวิทยาลัยเทคโนโลยีจันทบุรี

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแต่ละสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา จำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน 2) การตัดสินใจร่วมกัน และ 3) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยใช้เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความที่กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1971 : 175 - 176) และมีข้อความทั้งหมด 20 ข้อ ด้านบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.53 - 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 โดยมีค่าอำนาจจำแนกทั้ง 20 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา จำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ 2) ด้านเป้าหมาย และแผนงานที่ชัดเจน 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสื่อสาร

6) ด้านความขัดแย้ง 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร โดยใช้เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามที่กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1971 : 175 - 176) และมีข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68 - 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.72 - 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.69 - 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ด้านการสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 ด้านความขัดแย้ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .61-0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ด้านวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.73 - 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 โดยมีค่าอำนาจจำแนกทั้ง 54 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ รองลงมาได้แก่ บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และการตัดสินใจร่วมกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสื่อสาร วัฒนธรรมขององค์กร และเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจนมนุษยสัมพันธ์ ทักษะความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วม ความขัดแย้ง และการสร้างแรงจูงใจ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ สถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูง จำนวน 3 คู่ โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม (Participate) กับด้านความขัดแย้ง (Conflict) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .865 และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .835 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) กับด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .859 และทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .830 ด้านการมีส่วนร่วม (Participate) กับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .854 และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .835

4. การศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภท อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ดีที่สุด และสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภท อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากทั้งหมด 8 ปัจจัย มีปัจจัยที่ทดสอบแล้ว พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ด้านการมีส่วนร่วม (Participate) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (Leader) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relation) ด้านเป้าหมายและ แผนงานที่ชัดเจน (Plan) ด้านความขัดแย้ง (Conflict) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivate)

4.2 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์ (ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา) และตัวพยากรณ์ (Participate, Leader, Relation, Plan, Conflict, Motivate) มีค่าเท่ากับ 0.89 มีอำนาจ การพยากรณ์ร้อยละ 79.20 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.32 สมการพยากรณ์ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .177_{\text{plan}} + .171_{\text{participate}} + .153_{\text{relation}} + .142_{\text{conflict}} + .133_{\text{leader}} + .085_{\text{motivate}} + .544$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .188Z_{\text{participate}} + .181Z_{\text{plan}} + .164Z_{\text{relation}} + .163Z_{\text{leader}} + .159Z_{\text{conflict}} + .112Z_{\text{motivate}}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบข้อมูลที่น่าสนใจ จึงนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษาประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และการตัดสินใจร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และการตัดสินใจร่วมกัน ผลการศึกษาดังกล่าวน่าจะมาจาก การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การมอบหมายงานเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ทำให้การมอบหมายงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคคลที่รับมอบหมายงานมีความเต็มใจที่จะรับหน้าที่นั้น ไปปฏิบัติให้สำเร็จ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของปาร์คเกอร์ (Parker. 1990 : 31 - 56 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์. 2555 : 161 - 162) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีการระบุคำพรรณาลักษณะงาน อาจจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง การมอบหมายงานมีความเสมอภาค ในส่วนของบทบาทนั้น นอกจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังหมายถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วยทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึงต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนเหมาะสมของบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทุกคนอย่างเปิดเผยเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจที่ถูกต้องกัน สอดคล้องกับแมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1960 : 19 - 21 ; อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2551 : 25 - 26) กล่าวว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างชัดเจน ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องยอมรับที่จะปฏิบัติภารกิจนั้นอย่างเต็มใจ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนภสร เจริญโพธิ์ และคณะ (2553 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่าด้านเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของทีม สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก พิจารณาตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสื่อสาร วัฒนธรรมขององค์กร และ

เป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ผลการศึกษาดังกล่าวน่าจะมาจากการที่การสื่อสารเป็นกระบวนการที่นำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดความต้องการ ทัศนคติ ความรู้สึก ความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน การเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ สิ่งของ หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการโต้ตอบในข้อสงสัยให้เข้าใจกันได้อย่างเปิดเผย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้ผู้นำทีม สมาชิกทีม มีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิด ความต้องการซึ่งกันและกัน เกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อถือศรัทธา สมาชิกทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของทีมอย่างทันสมัย ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานที่ให้ผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของทีม ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของรัตนภรณ์ แวกระโทก (ออนไลน์, 2552) กล่าวว่า การสื่อสาร (Communication) ที่ชัดเจนเหมาะสมซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2551 : 264) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 อย่าง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลประกอบด้วย การสื่อสารที่ดี นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ คำสามารถ (2553 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่น่าสนใจคือ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivate) กับด้านการสื่อสาร (Communicate) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .675 และทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .793 อาจจะเป็นเพราะว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างมากซึ่งจะทำให้ผู้นำทีม สมาชิกทีมจะมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิด ความต้องการซึ่งกันและกัน เกิดแรงจูงใจ เกิดความพึงพอใจ เกิดความเชื่อถือศรัทธา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานที่ให้ผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของทีม ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของเสนาะ ดิยาว (2551 : 264) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลประกอบด้วย การสื่อสารที่ดี สัมพันธ์กับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร

ประกอบด้วย ระบบหัวใจที่เหมาะสม สอดคล้องกับสต็อคท และวอล์คเกอร์ (Stott and Walker 1995 : 82-84) ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาทีมงาน “สี่มิติ” เพื่อชี้แนวคิดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย ด้านบุคคล การพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล จะประกอบด้วย การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ และด้านทีมงานที่มีทักษะต่าง ๆ ที่ส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมที่มีทั้งทักษะส่วนบุคคลและทักษะของกลุ่ม เช่น บทบาทด้านการสื่อสาร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนภสร เจริญโพธิ์ และคณะ (2553 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า มีระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ของทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำทีมงาน และด้านความร่วมมือในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

4. การศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จาก 8 ปัจจัย มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ด้านการมีส่วนร่วม (Participate) ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน (Plan) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relation) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (Leader) ด้านความขัดแย้ง (Conflict) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivate) ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือด้านการสื่อสาร และด้านวัฒนธรรมขององค์กร พบว่า

4.1 ด้านการมีส่วนร่วม (Participate) สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .698 ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 69.80 เมื่อต้องการเพิ่มปัจจัยทีละตัวอาจจะเป็นเพราะว่าการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผน การทำงาน ร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม อยู่อย่างปกติสุข และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของสเนห์ จูย์โต (2551 : 155 - 158) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มี 4 ประการ ซึ่งได้แก่ ผู้นำทีมงาน (Leader) สมาชิกของทีมงาน (Member) งาน (Task) และวิธีการปฏิบัติงาน (Procedure) องค์ประกอบ

ทั้ง 4 ประการนี้ ถ้าได้มีการผสมผสานและบูรณาการ (Integration) อย่างเหมาะสมก็จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพขององค์ประกอบด้านผู้นำ ผู้นำทีมงานจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และกลยุทธ์ (Strategy) เพื่อการบริหารทีมงานสู่ความสำเร็จได้ ต้องมีความสามารถในการประสานพลังทีมงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการคล้อยสร้างแรงจูงใจให้ทีมฮึกเหิมพร้อมที่จะฝ่าฟันก้าวสู่ความสำเร็จได้ พฤติกรรมผู้นำในการบริหารทีม จำเป็นต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ที่ให้มวลสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมินสอดคล้องกับทองใบ สุธาจารย์ (2551 : 127) ได้กล่าวถึงปัจจัยชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมที่สำคัญ 7 ประการ และมีประการหนึ่ง คือ การรับรู้ร่วมกัน (Buy-in) สมาชิกของทีมงานรับรู้ในเป้าหมายร่วมกัน และทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายประหนึ่งเป็นเป้าหมายทุกคน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร สมทรัพย์ (2550 : 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีประโยชน์ร่วมกัน มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4.2 ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน (Plan) สามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .783 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 78.30 อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และให้ใครทำทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของเสนาะ ดิยาว (2551: 264) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานปัจจัยเกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย เป้าหมายแนวทางและแผนงานชัดเจน สอดคล้องกับฉันทภูพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 23 - 25) กล่าวว่า เป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางของทีมงานว่าจะปฏิบัติงานเพื่ออะไร การที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของทีมจะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงาน และมีการทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ทีมต้องการ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฟาร์เลท และสโตนเนอร์ (Farlet and stonner. 1989 : 325) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารทางพยาบาลว่าต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะ

และการประนีประนอมการใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์ หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้ และการสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับ นโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์กรสำหรับโครงการ การวางแผน หรือวางเป้าหมายจาก ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวกมีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีม ทราบวัตถุประสงค์ของทีมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริงสมาชิกต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ ผู้บริหาร วัตถุประสงค์ของทีม และความต้องการของสมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันยอมรับ ความแตกต่างกันของบุคคลในทีม

4.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relation) สามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนในภาคตะวันออก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .774 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 77.4 อาจเป็นเพราะว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการเรียนรู้ในการเข้าใจตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันอย่างเหมาะสม เกิดผลดีในการดำเนินชีวิตและทำงานอย่างมีความสุข การที่ บุคคลได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้ได้มา ซึ่งความเข้าใจอันดีความเป็นมิตรความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคลทำให้การสนับสนุน ในการอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพการที่บุคคลในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้อง กับทฤษฎีของดาฟท์ (Daft, 1999 : 274 - 276 ; อ้างถึงในยงยุทธ เกษสาคร, 2552 : 166 - 169) ได้กล่าวถึง ปัจจัยหลัก ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม กลุ่มจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกควรมีคุณลักษณะ 4 ประการ เป็นอย่างน้อย คือ 1) มีเจตนาที่ดี และตั้งใจทำงาน (The Will to Work) ได้แก่ การอยากที่จะทำงานร่วมกัน มีความภักดี และซื่อตรงต่อกลุ่ม ยึดมั่นในอุดมการณ์ ของกลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น 2) มีทักษะในการทำงานนั้น (The Skill to Work) เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือกันได้ 3) มีความ ร่วมมือและประสานกันอย่างดี (Cooperation and Coordination) ได้แก่ ยึดหยุ่นในบทบาทที่แสดงออก มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานในระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าทุกคนในกลุ่ม มีความสำคัญและยอมรับกัน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human Relationship) พยายามปรับค่านิยมให้ กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน พยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น มีความไวที่จะตระหนักถึง ความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่มสอดคล้องกับบีช (Biech 2008 : 14 - 26) กล่าวว่า

ความสัมพันธ์แบบร่วมมือกันของสมาชิกภายในทีม รู้ว่าเขาต้องการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ จากคนอื่น มาผลิตบางสิ่งที่เขาไม่สามารถทำได้โดยตัวคนเดียว การเป็นทีมที่ดีจึงต้องมีสำนึก ของความเป็นเจ้าของและเต็มใจทำงาน ความเป็นกันเอง ความสะดวกสบายและผ่อนคลาย สำหรับการ สร้างความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน (Cooperative Relationships) สามารถทำได้โดยการตระหนัก และให้คุณค่าแก่จุดแข็งของแต่ละคน ให้สมาชิกในทีมมีเวทีที่จะให้และรับข้อมูลเชิงสร้างสรรค์ มีการประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมของการไว้วางใจและร่วมมือ ยกย่องความสำเร็จของทีม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร สมทรัพย์ (2550 : 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

4.4 ด้านทักษะความเป็นผู้นำ (Leader) สามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีม งานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .756 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 75.6 อาจเป็นเพราะว่าผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลในการสั่งการ โดยเป็นที่ ยอมรับของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร ซึ่งได้มาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง และทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ รัตนากรณี แววกะโรทก (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวไว้ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมที่มีความหมาย ปรารถนาที่จะทำอีกสอดคล้องกับณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 23 - 25) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ ถือเป็นบทบาทที่สำคัญประการหนึ่ง บางทีมอาจจะมีหรือไม่มีหัวหน้าทีมที่เป็นทางการ แต่สมาชิก อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทระหว่างกัน ตามความถนัดของงานนั้น ๆ ถือเป็นส่งเสริมการใช้ ทักษะและความสามารถของสมาชิกทุกคนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : 203) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า สภาพการ ทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนด วัตถุประสงค์ของทีมด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของทีมด้านการมีส่วนร่วมด้านการสื่อสาร

แบบเปิดด้านการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่
ด้านภาวะผู้นำด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ด้านการประเมินตนเองทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4.5 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) สามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มี
ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชนในภาคตะวันออก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .789
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ
78.90 อาจเป็นเพราะว่า ความขัดแย้งเป็นความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มี
ความเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่ไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด
หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล
ซึ่งเป็นปฏิริยามนทางลบ ในขณะเดียวกันความขัดแย้งอาจเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กร
ให้มีความก้าวหน้าด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของบีช (Biech 2008 : 14 - 26) กล่าวว่า ความขัดแย้ง
เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์และประสิทธิภาพ ทีมไม่ควรมีความขัดแย้งแต่ความจริง ทั้งทีม
ที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพต่างก็มีความขัดแย้ง ความแตกต่างอยู่ต้องที่มีความขัดแย้ง
อย่างสร้างสรรค์ เพราะทีมที่มีประสิทธิภาพมองความขัดแย้งเชิงบวก ประโยชน์ของความขัดแย้ง
มีหลายข้อ ได้แก่ ความขัดแย้งบังคับให้ทีมหาทางในการสื่อสารความแตกต่าง ความขัดแย้ง
เพื่อการสร้างสรรค์ ความขัดแย้งยินยอมให้สมาชิกในทีมแสดงอารมณ์ เพื่อป้องกันไม่ให้สมาชิก
มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ การจัดการความขัดแย้งกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม
สอดคล้องกับสุนันทา เลาหพันธ์ (2551 : 94) กล่าวว่า ความขัดแย้งและการอภิปราย
เชิงวิพากษ์วิจารณ์ ในทางสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ยอมรับได้และช่วยในการปรับปรุงงานของทีม
นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา พรชัยกุล (2547 : 150) ศึกษาความคิดเห็นของครู
เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาระยอง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน รายชื่อที่มีการส่งเสริมมากที่สุด ได้แก่
ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสัมพันธภาพ
ระหว่างกลุ่ม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการสนับสนุน
และการไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม
ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า

4.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivate) สามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีม
งานประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้น
เป็น .792 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ได้ร้อยละ 79.20 อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจ เป็น การชักนำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการโดยใช้แรงผลักดันจากภายนอก หรือกระบวนการทางความคิดของตัวบุคคลเอง เป็นกลไกให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้เพราะความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลควรต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความพยายาม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ กล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความสามารถและแรงจูงใจ หรือการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นผลคูณของความสามารถและแรงจูงใจของแต่ละคนทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของรัตนากรณี แวกระโทก (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวไว้การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งพัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับรสริน เจียมเจริญ (2550 : 31) กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงานและความศรัทธาต่อผู้นำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนภสร เจริญโพธิ์ และคณะ (2553 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่ามีระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ของทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำทีมงาน และด้านความร่วมมือในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบที่สำคัญคือ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครู ได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานของทีมให้มีประสิทธิภาพด้วยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจนและด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาและเสริมสร้างให้ครูในสถานศึกษามีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลต่อทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2. ทักษะการตัดสินใจ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสมาชิกทุกคนพร้อมยอมรับตามขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตนมาใช้ในการวางแผนงาน ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและปรับปรุงงานร่วมกัน เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษา และเสริมสร้างให้ครูในสถานศึกษา มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรระมัดระวังเรื่องการยกย่องชมเชย การประเมินผลงานให้เกิดความยุติธรรม และมีความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตัวครู ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ครู สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง และทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ชักนำให้ครูมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยใช้แรงผลักดันจากภายนอก หรือกระบวนการทางความคิดของตัวบุคคลเอง เป็นกลไกให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออก ดังนั้นจึงควรศึกษาสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษาของหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษาเอกชน ในระดับที่ต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา หรือเปรียบเทียบกับสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ

2. ควรศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ประกอบการตัดสินใจหรือนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ แก่สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาของหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้านทีมงานประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา ด้วยการศึกษากาสนาม ลงพื้นที่จริง ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาในเชิงลึก และตรวจสอบดูความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย