

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A LINEAR STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF QUALITY TEAMS AFFECTING PRIMARY SCHOOL EFFECTIVENESS IN THE NORTHEAST UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

วารภรณ์ ชาเรืองเดช¹, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร², วัลนิกา ฉลากบง², ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ²

Waraporn Charuaendech, Sukthai Surakitbowon, Wannika Chalagbang, Thanongsak Kumkhinum

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²ที่ปรึกษาหลัก ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 330 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวม 990 คน การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิด ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมุติฐานการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.988 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor

analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบของบริบทขององค์การ องค์ประกอบของลักษณะของงาน องค์ประกอบของคุณลักษณะของทีมคุณภาพ องค์ประกอบของกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ และองค์ประกอบของประสิทธิผล โรงเรียน 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืน อิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษามากที่สุด เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ บริบทขององค์การ และอิทธิพลรวม ได้แก่ คุณลักษณะของทีมคุณภาพ และลักษณะของงาน โดยองค์ประกอบ ทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 88

คำสำคัญ

ทีมคุณภาพ ประสิทธิภาพ โรงเรียน

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาในระดับชาติครั้งที่ 1

Abstract

This study was conducted with the following purpose: 1) to create a linear structural relationship model of quality teams affecting primary school effectiveness in the northeast under the office of the basic education commission. 2) to study direct, indirect and total effects of the factors on quality teams affecting primary school effectiveness in the northeast under the office of the basic education commission. This research was a quantitative research. The sample were 330 schools in 2014 academic in the northeast under the office of the basic education commission, which were selected by multi-stage random sampling. The subjects were 990 persons who were the directors, master teachers and teachers in the school.

The study was divided into two phases. Phase 1 was to construct the research conceptual framework. Phase 2 was to test the research hypotheses by collecting the data from the rating scale questionnaire which had its discrimination value 0.988. The thesis was analyze the confirmatory factors and to test goodness of fit of the created model and the empirical data. The study results found that: 1) The created model comprised five components; factors of organizational context, factors of task characteristic, factors of quality teams characteristic, factors of quality teams process and factors which resulted in the school effectiveness. 2) The test goodness of fit between the created linear structural relationship model and the

empirical data showed their harmony. The factors most impacting on the schools effectiveness ; direct influencers was quality teams process, indirect factors was organizational context and factors which created total effects was quality teams characteristic and task characteristic. These four factors impacted 88 percent on the school effectiveness and they explained the school effectiveness.

Keyword: quality teams, school effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ต้องให้ความสำคัญ และคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดสูงสุด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานให้แก่องค์การมากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ได้อย่างเหมาะสม ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำคนเดียว (One Man Show) มาเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพราะจะเป็นวิธีเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์การ ทำให้องค์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจนสามารถเอาชนะคู่แข่ง หรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ [1] โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของ

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงานหรือการมอบอำนาจ และกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์กร เพื่อให้ทุกคนช่วยกันปฏิบัติงานในลักษณะของการเป็นทีมงาน (Teamwork) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กรมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ประเทศตะวันตกและประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นอย่างมากนั้น ล้วนใช้วิธีการทำงานแบบทีมงานทั้งสิ้น [2]

การจัดองค์กรโดยใช้ทีมได้รับความนิยมอย่างสูงในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาและยุโรปนับตั้งแต่ศตวรรษ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน องค์กรในยุคเดิมดำเนินงานโดยยึดถือการทำงานในลักษณะส่วนบุคคล การแบ่งงานกันทำตามหน้าที่รับผิดชอบและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่แนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือแก้ปัญหาในการทำงานการสร้างสรรค์นวัตกรรมตลอดจนพัฒนาคุณภาพผลผลิตและบริการจึงนับเป็นแนวทางใหม่ที่ช่วยให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า [3] ซึ่งมโนทัศน์ของการทำงานเป็นทีม นั้นอยู่ภายใต้ความเชื่อมั่นในการที่จะผสมผสานความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิก คุณค่าของความร่วมมือและพลังร่วมที่นำไปสู่การเสริมสร้างและยกระดับขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [4]

การทำงานเป็นทีมจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังเช่นที่ปริญา ตันสกุล [5] ได้กล่าวไว้ เป้าหมายสูงสุดในการทำงานเป็นทีม คือ การเป็นทีมงานคุณภาพ ซึ่งจะเกิดผลลัพธ์ คือมีกระบวนการ

ทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสมาชิกของทีมงานเป็นผู้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งผลให้งานบรรลุผลและสมาชิกของทีมงานมีความสุข อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จเป็นทีมที่มีประสิทธิผล หรือมีคุณภาพนั้นมียุทธศาสตร์ที่สำคัญอยู่ทั้งในตัวผู้นำทีม สมาชิกของทีม และแบบแผนหรือการจัดทีม Parker [6] ได้อธิบายคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นทีมงานที่มีประสิทธิผลไว้ 12 ประการ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยายภาพการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผยมุมมองและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง ซึ่งทีมที่มีประสิทธิผลสูงเช่นนี้จะก้าวไปสู่การเป็นทีมผู้นำ (Leadership Team) ได้ ซึ่ง Lovett [7] ได้ศึกษาและสรุปไว้ว่าสมาชิกทุกคนในทีมต้องมีแนวความคิดที่ว่าผู้อาวุโสทุกคนต่างมีส่วนสำคัญต่อระบบโรงเรียน พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน นับตั้งแต่ครูใหญ่ (Principal) ลงไปถึงภารโรง ทีมต้องปรับความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ด้วยยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่ได้เลือกสรรไว้แล้ว ทีมต้องรับผิดชอบที่จะกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางหรือแนวโน้มทางการศึกษาของโรงเรียนนั้น [8] คุณค่าของการใช้ทีมในการบริหารองค์กรพบว่า ทีมที่มีประสิทธิผลจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงผลผลิตและบริการ ประโยชน์ในด้านเจตคติ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก รวมทั้งประโยชน์ในด้านพฤติกรรมมารยาทรักษา

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกอันจะส่งผลให้เกิดการดำรงอยู่ของทีมต่อไป [9]

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญดังกล่าวประกอบกับผลการศึกษาจากแหล่งความรู้ต่างๆ พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีการบริหารงานแบบ Top down คือ ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการเพียงฝ่ายเดียว การทำงานเป็นทีมยังไม่ปรากฏเด่นชัด เนื่องจากจากวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทั้งๆ ที่การทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากงานบางชนิดไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวต้องอาศัยกำลังคนกำลังความสามารถและประสบการณ์จากหลายๆ คน ต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ บางครั้งต้องแก้ปัญหของหน่วยงานร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีเอกภาพของหน่วยงาน และส่งผลถึงประสิทธิผลของหน่วยงาน [10]

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่หนึ่ง : การกำหนดกรอบ

แนวคิดการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(Documentary Analysis) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบสมมติฐานในเบื้องต้น

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (In-Depth Interview) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่สร้างขึ้น

1.3 การศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน (Best Practice) ได้แก่ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลาง คือ โรงเรียนสูงเนิน วิทยาคม อำเภอลำบัว จังหวัดกาฬสินธุ์ และ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนบ้านจันทองพะเนาว์มีตราภาพที่ 126 อ.สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของรูปแบบกับการจัดการศึกษาในบริบทจริง

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

1.4 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

แบบมีโครงสร้าง

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัล โรงเรียนพระราชทาน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วนำผลที่ได้ไปสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบเชิงสมมติฐานการวิจัยในเบื้องต้น

2. การวิจัยระยะที่สอง : การตรวจสอบ

สมมติฐานการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาควันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 12,524 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12,524 คน ครูผู้สอน จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 145,888 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขการใช้สถิติระดับสูง คือ 10-20 เท่าของตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าไว้จำนวนทั้งสิ้น 28 พารามิเตอร์ และใช้เกณฑ์ 10 เท่าของตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 280 โรงเรียน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ [11] สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูล 990 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร โรงเรียน 330 คน ครูผู้สอน 660 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) [12]

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 2

ประเภท คือ

2.2.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกเป็น 2

ลักษณะ คือ

2.2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก

จำนวน 1 ตัว ได้แก่ บริบทขององค์กร

ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) รางวัล 2) การฝึกอบรม 3) ทรัพยากรในการทำงาน และ 4) วัฒนธรรมองค์กร

2.2.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน

3 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงด้านลักษณะของงาน

สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว คือ

1.1 ความหลากหลายของทักษะการทำงาน 1.2

เอกลักษณ์ของงาน 1.3 ความสำคัญของงาน 1.4

ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 1.5 การสะท้อนผล

2) ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของทีมคุณภาพ

สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว

แปร ได้แก่ 2.1 องค์ประกอบของทีม 2.2 เป้าหมาย

ของทีม 2.3 บทบาทของทีม 2.4 ทัศนคติของทีม และ

2.5 ระบบสารสนเทศของทีม 3) ตัวแปรแฝงด้าน

กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ สามารถวัดได้

จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ 3.1

ภาวะผู้นำทีม 3.2 การมีส่วนร่วม 3.3 การ

ติดต่อสื่อสาร 3.4 ความเหนียวแน่นในทีม 3.5 การ

ประสานงาน และ 3.6 การจัดการความขัดแย้งในทีม

2.2.2 ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพ

ของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้

จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายของ

องค์กร 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3)

บรรยากาศของโรงเรียน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ผ่านการตรวจสอบความ

ตรงเชิงเนื้อหาด้วยเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 7 คน แล้วจึงนำไป Try Out หาค่าอำนาจ

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาในระดับชาติครั้งที่ 1

จำแนกมีค่าระหว่าง 0.500-0.784 และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.988

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำส่ง
และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทางไปรษณีย์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล มี 2 ลักษณะ คือ

2.5.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หากค่าความถี่
(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation
Coefficient) เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร
[12]

2.5.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง
ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ จาก
ทฤษฎีที่ได้ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป ในการประมาณค่าพารามิเตอร์
โดยวิธีโลกลิสุตสูงสุด (Maximum Likelihood
Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
[11]

ผลการวิจัย

1. การวิจัยระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิด
การวิจัย จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิและการเข้าศึกษาในโรงเรียนดีเด่น
จำนวน 3 โรงเรียน พบว่า รูปแบบประกอบด้วยตัว
แปรแฝงภายนอก 1 ตัว คือ บริบทขององค์กร ซึ่งมี
ตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ รางวัล การ
ฝึกอบรม ทรัพยากรในการทำงาน และ วัฒนธรรม
องค์กร ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร
ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน มีตัวแปรสังเกตได้
จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของทักษะ
การทำงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน

ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสะท้อน
ผลงาน 2) ด้านคุณลักษณะของทีมคุณภาพ มีตัวแปร
สังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ องค์ประกอบของทีม
เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม
และระบบสารสนเทศของทีม 3) ด้านกระบวนการ
ทำงานของทีมคุณภาพ มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6
ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การ
ติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นในทีม การ
ประสานงาน และการจัดการความขัดแย้งในทีม และ
4) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีตัวแปรสังเกตได้
จำนวน 3 ตัวแปร คือ การบรรลุ เป้าหมายของ
องค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ
บรรยากาศของโรงเรียน

2. การวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบ
สมมติฐานการวิจัยและความสอดคล้องของรูปแบบ
กับข้อมูลเชิงประจักษ์
จากการวิจัยพบว่า รูปแบบสมมติฐานการ
วิจัยที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดย
มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบคือ ค่าไค-
สแควร์ (Chi-square) = 38.34, P-value = 1.00, df =
100, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.97 และ
ค่า Largest Standardized Residual = 1.66) ปัจจัยที่มี
อิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
ประถมศึกษามากที่สุด เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง
ได้แก่ กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ อิทธิพล
ทางอ้อม ได้แก่ บริบทขององค์กร และอิทธิพลรวม
ได้แก่ คุณลักษณะของทีมคุณภาพ และลักษณะของ
งาน โดยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว
ข้างต้น สามารถอธิบายทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 88

การอภิปรายผล

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

1. จากการวิจัยระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า รูปแบบประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว คือบริบทขององค์กร และตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัว คือ ลักษณะของงาน คุณลักษณะของทีมคุณภาพ กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Cohen, Ledford & Spreitzer, Jr. [13] ที่ได้ร่วมกันศึกษาตัวแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมบริหารตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทีมต่างๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทโทรคมนาคมขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยได้กำหนดปัจจัยซึ่งเป็นตัวแปรต้นออกเป็น 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของทีม และด้านบริบทองค์กร ซึ่งผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

2. จากการวิจัยในระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยและความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาและมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Campion, Papper & Medsker [14] ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานของทีมมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของทีมสูงสุดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงกว่าปัจจัยอื่น และสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ Conley, Fauske & Pornder [15] ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีม และปัจจัยด้านกระบวนการทำงานภายในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิภาพของทีม และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากผลการวิจัยดังกล่าว ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่เกิดจากทีมคุณภาพนั้น ผู้วิจัยศึกษาและสร้างรูปแบบจากแนวคิดของวิธีการเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) รวมทั้งมีการสะท้อนประสิทธิภาพของระบบด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้องค์ประกอบทุกส่วนของระบบมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรประกอบด้านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวกลางที่ถูกส่งผ่านจากองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ดังนั้นจึงถือเป็นประเด็นสำคัญที่ควรมีการกำหนดแนวคิดในการพัฒนาตัวแปรด้านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
2. องค์กรประกอบด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุดและมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านองค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาองค์ประกอบด้านลักษณะของงาน โดยตรง หรือพัฒนาโดยส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีมโดยสมาชิกของทีมทุกคนควรร่วมกันออกแบบหรือกำหนดลักษณะการทำงานของทีมให้สอดคล้องกับ

การประชุมสัมมนา

การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสะท้อนผลการทำงาน การกำหนดลักษณะของการทำงานของทีมงานในโรงเรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจของสมาชิก นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาอื่นๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนเอกชน สถาบันอาชีวศึกษา สถาบันระดับอุดมศึกษา หรือสถาบันทางการศึกษานอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้การกำหนดปัจจัยที่นำมาศึกษาควรมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรเหล่านั้น
2. ควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกิดจากทีมคุณภาพ เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในส่วนของบุคคลที่เป็นสมาชิกภายในทีม เช่น ความต้องการ ค่านิยม เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสร้างองค์ความรู้ที่มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ทองทิพภา วิริยพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- [2] Herrenkohl, R.C. (2004). Becoming a Team, Achieving a Goal. South-Western: Thomson.
- [3] Levi, D. (2001). Group Dynamics for Team. California: Sage Publication.

[4] Pierce, J.L., Gardner, D.G. & Dunham, R.B. (2001). Management and

Organizational Behavior an Integrated Perspective. Ohio: Sout-West Thomson Learning.

[5] ปริญญา ต้นสกุล. (2547). ทำไม Team ไม่เวิร์ค. กรุงเทพฯ : จิตจักรวาล.

[6] Parker, G.M. (2003). Cross-Function Teams. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint.

[7] Lovett, J.M. (2001). A Comparison of the Leadership Teams in Two Urban Elementary Schools. Ph.D.

Dissertation, Graduate School, Fordham University.

[8] กัญญา โปธิวัฒน์. (2548). ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[9] Hackman, J.R. (1987). The design of work team. In J.w. Lorsch (Eds.) Handbook of Organization Behavior, 315-342.

[10] สมชาติ กิจบรรจง. (2546). 108 เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.

[11] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สติติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[12] บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

[13] Cohen, S.G., Ledford Jr., G.E. & Spreitzer,

การประชุมสัมมนา
การบริหารการศึกษาระดับชาติครั้งที่ 1

G.M. (1996). A Predictive Model of
Self- Managing Work Team
Effectiveness. Human
Relations, 49 : 643-676.

[14] Campion, M.A., Papper, E.M. & Medsker,
G.J. (1996). Relations Between Work
Team Characteristic and Effectiveness :
A Replication and Extension. Personnel
Psychology, 49(4) : 427-452.

[15] Conley, S., Fauske, J. & Pounder. D.G.
(2004). Teacher Work Team
Effectiveness. Educational.
Administration Quarterly, 40(5): 663-
703.