



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

URL : <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive>

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY, Volume 9 No. 2 July – December 2015

การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของการทำงานเป็นทีม

**A DEVELOPMENT OF CAUSE STRUCTURAL RELATION MODEL OF
FACTORS AFFECTING TEAMWORK**

สุรีย์พร บุสดี, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล

Sureeporn Busdee, Surachai Sikkhabandit, Pattama Roopsowankun

สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Educational Administration North Bangkok University

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนำ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนำ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 550 โรงเรียน โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้โปรแกรมลิซเรล 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนำในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับแก้แบบสุดท้ายด้วยค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 27.36$, $df = 49$, $p\text{-value} = 0.99$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMSEF = 0.00$, $RMR = 0.0077$, $CN = 1480.76$ และค่า largest standardized residual = 1.98 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของทีมนำ โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

สุรีย์พร บุสดี, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

ดังนั้น อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06, 2.2 อิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23, 2.3 อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย ดังนั้น ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 ปัจจัยด้านบริบทองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของทีม

Abstract:

This research aimed to study the team effectiveness in schools under the Educational Service Area Offices in the Northeast of Thailand which the purposes of this research were : 1) to develop the linear structural equation model of the factors affecting the team effectiveness in the schools, and examine the goodness of fit between the models of factors affecting the team effectiveness which developed and the empirical data, and 2) to find out the direct, indirect and total effects of the factors affecting the team effectiveness. The multi-stage random sampling was applied for research sample which comprised 550 schools. The data were employed by using a questionnaire which earned data were analyzed to obtain mean (\bar{X}), standard deviations (S.D.) and Pearson's product moment correlation coefficient. LISREL 8.30, was used for the confirmatory factor analysis and tested the goodness of fit between the hypothesis model and the empirical data. The research results found that : 1. The linear structural equation model of the factors affecting the team effectiveness in the schools which developed by the researcher was fitted with the empirical data. The statistic values of the final model were as follows : $\chi^2 = 27.36$, $df = 49$, $p\text{-value} = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMSE = 0.00$, $RMR = 0.0077$, $CN = 1480.76$ and the largest standardized residual = 1.9. 2. The factors which were direct, indirect and total effects on the team effectiveness which ordered from high to low of the influence coefficients as follows: The direct effect had three factors : team designing with the influence coefficient of 0.57, influence coefficient of 0.31 for the team process and team leadership with the influence coefficient of 0.06. For direct effect, there were three factors : organizational context with the influence coefficient of 0.59, team designing with the influence coefficient of 0.35 and team leadership with the influence coefficient of 0.23. There were four factors in the total effect : team designing with the influence coefficient of 0.92, organizational context with the influence coefficient of 0.59, team process with the influence coefficient of 0.31 and team leadership with the influence coefficient of 0.29.

Keywords: Development of structural relation model, Team effectiveness

บทนำ

การพัฒนาองค์การในยุคปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ ได้มีการนำเอากลยุทธ์และมีการพัฒนานวัตกรรมที่อยู่ในมิติของการสร้างที่มงานมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การใช้ระบบควบคุมคุณภาพ และการตรวจสอบมาตรฐานการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมทางการบริหารหลากหลายรูปแบบ เช่น หลักการของ I.S.O. , Q.C. , T.Q.M. , T.P.M. , P.S.O. , B.S.C. ตลอดจน K.P.I. มาใช้เป็นตัวชี้วัดผลในการปฏิบัติงาน และจะใช้กระบวนการทำงานของทีมเป็นพื้นฐาน ซึ่งในการบริหารองค์การจึงไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนขององค์การที่จะต้องร่วมมือกัน เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานโดยจะมุ่งเน้นการบริหารตนเอง (Self-Managing) มีการระบุมสมาชิกผู้ทำงานที่ชัดเจนจะได้อาศัยความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้สมาชิกของทีมงานเกิดพลังร่วม (Synergy) ที่จะผลักดันไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงด้านคุณภาพของผลผลิต และการบริการที่มีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิผล (กัญญา โพธิ์วัฒน์. 2548)

การพัฒนาองค์การมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้น เป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเพราะว่าการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะว่า องค์การคือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อว่าลำพังคนเดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ด้วยเหตุผลที่ว่าคนเดียวขาดกำลังความสามารถ สติปัญญา เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใดๆให้สำเร็จลุล่วงไป

ทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สิ่งที่ทำทนายผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ คือ ความสำเร็จในการแสวงหากกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้องค์การมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและ

เป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยทำให้องค์การสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้มีการระดมทรัพยากรทั้งหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และหันมาร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเครื่องมือสอดแทรกสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์การที่มีผู้นำใช้มากที่สุด การทำงานเป็นทีมมักจะพบเห็นกันอยู่ทั่วไปที่เริ่มตั้งแต่ในหน่วยงานของเอกชน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในการสร้างและการพัฒนาที่มงาน จึงจำเป็นที่สมาชิกในทีมจะต้องเรียนรู้ถึงการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งนักบริหารสามารถสร้างความพร้อมของการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานมากเท่าใด จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการนำเอาทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันมาเสริมซึ่งกันและกัน เรวัตแสงสุริยงค์ (2547) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารงานโดยใช้แนวคิดแบบทีมเป็นรูปแบบการบริหารองค์การที่ให้การยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ามีสมรรถนะที่ดี เป็นรูปแบบหนึ่งของผู้บริหารองค์การในปัจจุบันนิยมนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การ เพื่อให้ระบบการทำงาน มีความชัดเจน มีระเบียบแบบแผน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีนักการศึกษา หลายท่าน อาทิเช่น Hackman (1980) Goodman, Ravlin & Schminke (1987) Pearce & Ravlin (1987) ได้ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพของทีมเกิดจากลักษณะของการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะที่หนึ่งคือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ได้แก่ การบรรลุตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ อันเป็นผลมาจากการร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีม ลักษณะที่สอง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของสมาชิกที่มีต่อทีม และลักษณะที่สาม ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในการสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถธำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม เช่น Yeatts & Hyten (1998) ได้

สุรียพร บุสดี, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

พัฒนารูปแบบ เชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร 2) ปัจจัยด้านการออกแบบทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ส่วน Roger Schwarzet al. (2005) ได้ศึกษารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ และกำหนดปัจจัยในรูปแบบประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบริบทของทีม 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม โดยได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านผลการปฏิบัติงาน สำหรับ Schermerhorn (2005) ได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีที่ได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร 2) ปัจจัยด้านธรรมชาติของภาระงาน 3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสมาชิก 5) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ถึงแม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเชิงทฤษฎีของนักการศึกษาแต่ละท่าน อาจจะประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในรายละเอียด แต่ก็มีความสอดคล้องกันในลักษณะของภาพรวม งานวิจัยของ ภิญโญ มนุสสิป (2551) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีปัจจัยสี่ด้าน คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยวัดความมีประสิทธิภาพของทีมได้จาก ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรมการธำรงความเป็นทีมของสมาชิก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยของนักวิชาการ และคุณค่าของทีมที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของทีมต่อการจัดการศึกษาและเป็นแรงบันดาลใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม

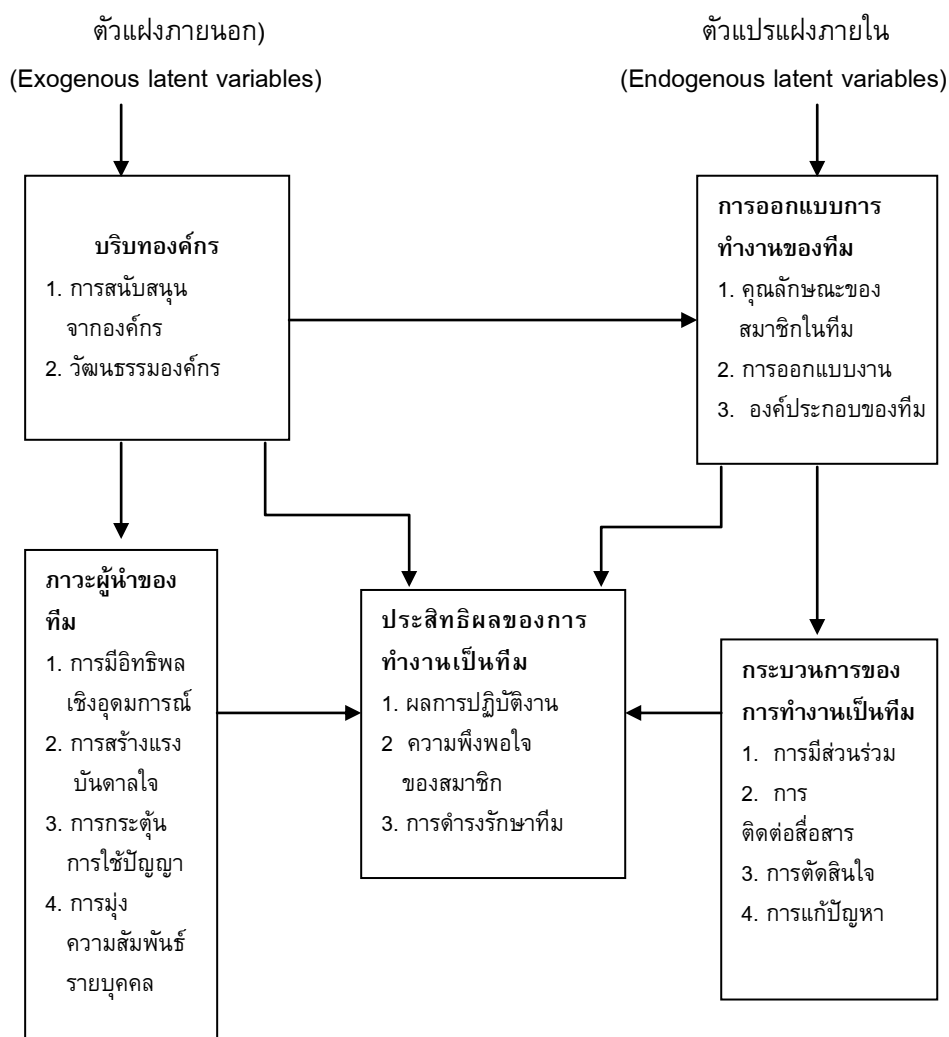
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จึงได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมออกเป็น 4 ปัจจัย คือ 1) ด้านบริบทองค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำทีม 3) ด้านการออกแบบทีม 4) ด้านกระบวนการของทีม โดยศึกษาในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์และสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าใด เป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อม และมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรตาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์กับประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของทีม และการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทีมงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ตามแนวคิดรูปแบบเชิงทฤษฎีของ เยียตส์ และไฮเตน (Yeatts & Hyten. 1998) ชาวสซ์และคณะ (Schwarz, et al.2005) เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn., 2005) ตัวแบบเชิงทฤษฎีของ ภิญโญ มนุสสิป (2551) รวมทั้งนักการศึกษาและนักวิชาการท่านอื่น ๆ ตลอดจน

สุรีย์พร บุสดี, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

ผลงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ศึกษา เพื่อ
นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม

สมมติฐานของการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของทีม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำกัดขอบเขตเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 13,441 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 เขต จำนวน 550 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 1 คน จากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,100 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากเป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ซึ่งเป็นรูปแบบที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variables) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (Intervening latent variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variables) แต่ด้วยข้อกำหนดของ โปรแกรมลิสมเรล ที่ได้กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในทั้งหมดรวมเรียกว่า ตัวแปรภายใน ดังนั้น รูปแบบในโปรแกรมลิสมเรล จึงประกอบด้วยตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกเท่านั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกลุ่มตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บริบทองค์การภาวะผู้นำทีม
2. ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การออกแบบทีม กระบวนการของทีม ประสิทธิภาพของทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัย ด้านบริบทองค์การ ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีมและด้านกระบวนการของทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาทฤษฎีและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Yeatts&Hyten (1998) Roger Schwarz et al. (2005) Schermerhorn (2005) และภิญโญ มนุสิลปี (2551) รวมทั้งผลงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ศึกษา นำมากำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพ โดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จะสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งมีทั้งหมด 4 ปัจจัย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านบริบทองค์การ มีข้อความจำนวน 20 ข้อ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีข้อความจำนวน 16 ข้อ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีข้อความจำนวน 15 ข้อ และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีข้อความจำนวน 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 71 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ ผล

สุรียพร บุสดี, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

การปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ความพึงพอใจของสมาชิก มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ และการดำรงรักษาทีม มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 22 ข้อ

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ดำเนินการ 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้และความครอบคลุมเนื้อหา จึงได้นำผลการตรวจสอบ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งพบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.67-1.00, 2) การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน นำไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบแต่ละตอน ดังนี้ ปัจจัยด้านบริบทองค์กรการ มีค่า .9495 , ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่า .9550 , ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่า .9626 , ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่า .9669 , ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม มีค่า .9580 3) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถามซึ่งใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการตัดสินใจจะเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .30 เป็นข้อที่ถือว่าใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ โดยแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ โดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 550 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 1,100 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 550 คน ครูผู้สอน จำนวน 550 คน เป็นเพศชาย จำนวน 682 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 418 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปี จำนวน 709 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11- 20 ปี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ลงมา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 9.27 ตามลำดับ ในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 538 คน คิดเป็นร้อยละ 48.91 รองลงมาคือ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 537 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ส่วนในด้านที่เกี่ยวกับตำแหน่ง พบว่าเป็นผู้บริหาร จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ในด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า มีจำนวนที่ใกล้เคียงกันมาก ส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง จำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาจะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก จำนวน

สุรียพร บุสดี, สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

336 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และจะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การ ศึกษา ประถม ศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรต่างกลุ่ม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.571 – 0.818 โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการใช้ทรัพยากรเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.818$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ด้านบริบทองค์การ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์การกับตัวแปรสังเกตได้ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.694$) และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

2) ด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.702 – 0.818 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับ

ตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.818$)

3) ด้านการออกแบบทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.715 – 0.793 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีมกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการออกแบบงานมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.793$)

4) ด้านการกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.737 – 0.792 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ด้านการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.792$)

5) ด้านประสิทธิผลของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.665 – 0.811 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.811$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของทีมกับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงอื่นๆ ที่นำมาศึกษาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ด้านประสิทธิผลของทีมกับด้านบริบทองค์การ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.585 – 0.691 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรสังเกตได้ ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.691$)

2) ด้านประสิทธิผลของทีมกับด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรีย์พร บุสดี, สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.517 – 0.685 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.685$)

3) ด้านประสิทธิผลของทีมกับด้านการออกแบบทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.581 – 0.754 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีม มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.754$)

4) ด้านประสิทธิผลของทีมกับด้านกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.627 – 0.783 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.783$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบเพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่มีความสัมพันธ์กันพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นรูปแบบสมมุติฐานที่ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับรูปแบบโดยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และยอมผ่อนคลายเป็นให้ความเคลื่อนไหวในการวัดให้มีความสัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมุติฐานของการวิจัย โดยมีค่าดัชนีชี้วัดความกลมกลืน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi - square) เท่ากับ 27.36 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 49 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0077 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 1480.76 ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปร (Largest standardized residual) เท่ากับ 1.98 มีค่าน้อยกว่า ± 2.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมุติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1) อิทธิพลทางตรง ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

2) อิทธิพลทางอ้อม ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กรการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่าน 2 ทางคือ 1.1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 1.2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 2) ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม โดยผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่าน 2 ทาง คือ 3.1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 3.2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) อิทธิพลรวม ซึ่งพิจารณาได้จากผลรวมระหว่างอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กรการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ด้านบริบทองค์กรการ ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และด้านกระบวนการของทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปสู่การกำหนดลำดับ ก่อน-หลังรวมทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล อาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ โดยยึดหลักการ อ้างอิงแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลงานวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการ เป็นกรอบแนวคิดเพื่อสร้างรูปแบบเชิงสมมุติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของนักวิชาการ หลายท่าน อาทิเช่น เยียตส์ และ ไฮเตน (Yeatts&Hyten, 1998:49) ที่ได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรการ 2) ปัจจัยด้านการออกแบบทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ชาวาสซ์และคณะ (Schwarz et al. 2005 :16) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมโดยในรูปแบบเสนอไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบริบทของทีม 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005 :414) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กรการ 2) ปัจจัยด้านธรรมชาติของภาระงาน 3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสมาชิก 5) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ตลอดจนสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ภิญญ มนุษย์ศิลป์ (2551:109) ซึ่งทำวิจัย

สุรียพร บุสดี, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

เรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยห้าด้าน คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยที่วัดความมีประสิทธิภาพของทีมได้จาก ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรมการธำรงความเป็นทีมของสมาชิก

2. ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการออกแบบทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก นั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของทีมภายในองค์กรนั้น ทีมที่จัดตั้งขึ้นต้องได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขและองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ เช่น สมาชิกมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน มีการกำหนดงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเลวี (Levi. 2001 : 23) ที่ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ทีมควรประกอบด้วย 1) บุคลากรที่มีความพร้อมและสอดคล้องกับงาน 2) การกำหนดงานต้องเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการทำงานเป็นทีม และ 3) ทีมต้องมีองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพ ที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ได้

ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม ด้วยเหตุผลที่ว่า กระบวนการของทีม เป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยอื่น ๆ เข้าด้วยกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิภาพของทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญโญ มนุศิลา (2551:147) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีมสามารถส่งผลให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการมีส่วนร่วม

ในการกันกำหนดแผนงาน กำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน และการแก้ปัญหา การร่วมกัน ซึ่งนอกเหนือจากจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของทีมแล้วยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของสมาชิกทุกคนในทีมให้ยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจากผลการวิจัยของ สเตฟเฟิลส์และคาร์เมอร์ (Staples & Cameral. 2005 : 1) ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกในทีมเสมือนจริงจำนวน 6 ทีมโดยใช้วิธีศึกษาเฉพาะกรณี ซึ่งผลพบว่า ปัจจัยการออกแบบทีมในประเด็นที่เกี่ยวกับ ทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์ของสมาชิก ขนาดของทีม และศักยภาพของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของทีมทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและการลาออกจากทีม เช่นเดียวกับเวอร์เนอร์และเลสเตอร์ (Werner & Lester. 2002 : 385) ซึ่งได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนจำนวน 107 คนจาก 10 ทีมของแผนกการจัดการ โดยผลการวิจัยพบว่า การออกแบบทีมในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของทีมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก นอกจากนี้ ภิญโญ มนุศิลา (2551 : 147) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีมและบรรทัดฐานของทีม มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพของทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและพัฒนาด้านการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากร การออกแบบงาน และองค์ประกอบของทีม ให้เหมาะสมกับภาระงาน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความหลากหลายของสมาชิกในทีม ในการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน และวิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

สุรีย์พร บุสดี, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)

2. ผู้บริหารควรกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีม บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญญา โปธิวัฒน์. (2548). ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภิญโญ มนุสศิลป์. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เรวัตติ แสงสุริยงค์. (2547). ทีมเสมือนจริง. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 12 (16): 63-92.

Goodman, P.S., Ravlin, E. & Schminke, M. (1987). *Understanding group in organization* In L.L. Cumming & B.M. Staw (Eds.). *Research in Organization Behavior*, 9:121- 173.

Hackman, J.R. & Oldham, G. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA : Addison- Wesley.

Levi, D. (2001). *Group dynamics for team*. California: Sage.

Pearce, J.A. & Ravlin, E.C. (1987). *The design and activation of self-regulating work group*, *Human Relations*. 40 (11) : 751-782.

Roger, S., Anne, D., Peg, C. Sue, M. & Contributors. (2005). *The skilled facilitator field book: Tips tools and tested methods for consultants, facilitators, managers, trainers, and coaches*. U.S.A.: Prentice-Hall.

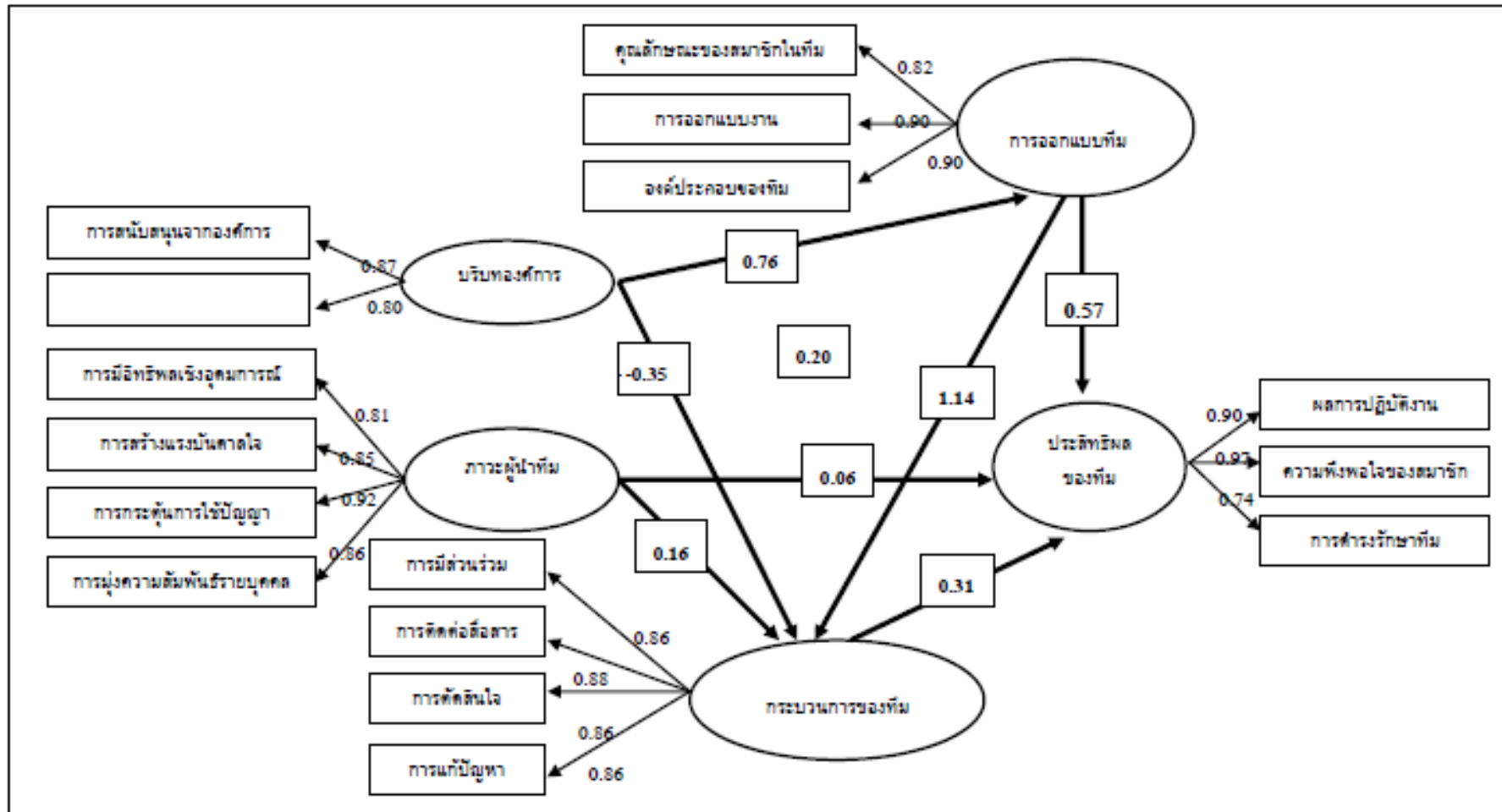
Schermerhorn, Jr., J. R. (2005). *Management*. New York: John Wiley & Son.

Staples, D.S. & Cameral, A. F. (2005). *The effect of task design, team characteristics, organizational context and team processes on the performance and attitudes of virtual team members*. Retrieved March 6, 2008, from <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=1042432.1042432.1042799>

Werner, J. M. & Lester, Scott, W. (2002). Applying a team effectiveness framework to the performance of student case teams. *Human Resource Development Quality*, 12 (4) : 385 -402.

Yeatts, D.E. & Cloyd Hyten. (1998). *High-performing self-managing work teams a comparison of theory to practice*. California: Sage

สุรียพร บุสดี, สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (72-84)



ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม