

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
Causal Factors Influencing Team Effectiveness in Schools under
the Secondary Education Service Area Office Chonburi Rayong

ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์¹ และ จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์²

Natthaya Boonyalit¹ and Jantarat Phutiariyawat²

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Email: aj_natthaya@mpp.ac.th

Received November 30, 2022; **Revised** January 16, 2023; **Accepted** January 30, 2023

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational context, team characteristic, team process and team effectiveness in schools. 2) to study the relationship of casual factors influencing team effectiveness in schools and 3) to find out the direct and indirect effects of the factors affecting the team effectiveness. The samples were 357 persons including teachers in schools under the secondary education service area office Chonburi Rayong, which were selected by stratified random sampling. The research instruments used were Likert scale questionnaires comprising 5 levels of data analysis. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, the Pearson product moment correlation coefficient and path analysis. LISREL was used for path analysis. The results of this research indicated that; 1) The levels of organizational context, team characteristic, team process and team effectiveness in schools were at a high level and each aspect was at a high level. 2) The relationship of inter correlations amongst causal factors and team effectiveness in schools were all significant. The casual factors correlated with team effectiveness. 3) The casual factors that had direct and indirect effects on team effectiveness in schools under the secondary education service area office Chonburi Rayong were as follow: (1) Direct effects occurred from two casual factors were team characteristic and team process. (2) Indirect effect from organizational context through team characteristic and team process toward team effectiveness in schools was significant.

Keywords: causal factors; direct effect; indirect effect; path analysis; team effectiveness in schools

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีมกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน 3) อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 357 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีม ประสิทธิผลของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีม 3) เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม (2) ปัจจัยด้านบริบทองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ; อิทธิพลทางตรง; อิทธิพลทางอ้อม; การวิเคราะห์เส้นทาง; ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ อยู่ในสังคมโลกที่ชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำงานร่วมกันพึ่งพาอาศัยกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความอยู่รอดและมีชีวิตที่ดี คนเราไม่สามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเพียงคนเดียว การทำงานจึงต้องอาศัยมันสมอง ความถนัดและความสามารถที่ต่างกันของคนแต่ละคน เพื่อมาช่วยกันทำงานและแก้ปัญหาให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ ทีมนับว่ามีความสำคัญต่อการทำงานในทางราชการเป็นอย่างมาก ไม่เคยมีองค์กรใด ที่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ หากปราศจากทีมที่มีประสิทธิภาพ (Meesomsap, 2010) การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบของการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ครูทุกฝ่ายมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาด้วยตนเอง การสร้างทีมงานในสถานศึกษามีความสำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรในกลุ่มทางการศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นได้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละฝ่ายจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สมาชิกในทีมของครูต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหา ท่วมเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด (Phao-ard, 2016)

จากผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา เช่น Conley, Fauske and Pounder (2004) พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยพบว่าปัจจัยกระบวนการ

ภายในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิภาพของทีมมากที่สุด ประกอบกับผลการศึกษาของ Chantasorn, Manoosilp and Rimcholokarn (2015) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร และปัจจัยด้านการออกแบบทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการทีม ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังได้เพิ่มเติมผลวิจัยไว้อีกว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับกับ Bussadee (2016) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของทีมจากการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเริ่มจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม จากการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเริ่มจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีมและปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานหลักทางการศึกษาของจังหวัดที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อยกระดับและพัฒนาเยาวชนของชาติ มีหน้าที่และภารกิจหลักคือ การให้การศึกษ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้เรียน รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา มีเป้าหมายหลักในการดำเนินการที่สำคัญ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เก่ง ดี มีความสุขและมีมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต มีความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ในการบริหารทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษานั้น คณะผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกลยุทธ์และการวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงจะสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศชาติให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมกับประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา จำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานของครูความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 4,858 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 357 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 25 โรงเรียน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลาวิจัย ระหว่างกรกฎาคม – ตุลาคม พ.ศ. 2565

ทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Gladstein (1987) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพของทีม มีองค์ประกอบอยู่ 2 มิติ สะท้อนให้เห็นได้จากผลการปฏิบัติงานของทีมและความพึงพอใจของสมาชิกในทีม ขณะที่ Goodman, Ravlin and Schminke (1987) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของทีม สามารถพิจารณาได้เป็น 3 มิติ คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิก และพฤติกรรมของสมาชิกในทีม และการธำรงรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่ ด้าน Bussadee (2016) ได้รวบรวมข้อเสนอแนะ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านมาจัดองค์ประกอบประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานของครู 2) ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู 3) การดำรงรักษาทีม จากนั้น จากนั้นผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980), Gladstein (1987), Goodman, Ravlin and Schminke (1987), Yeatts and Hyten (1998), Gardner and Pierce (2001), Akakulan (2008), Bussadee (2016), Chantasorn, Manoosilp and Rimcholakarn (2015), and Khotnarin and Treputtharat (2011) ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบและสรุปองค์ประกอบออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และองค์ประกอบที่ 3 การดำรงรักษาทีม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Cohen (1994), Schermerhorn (2005), Manoosilp (2015), Khotnarin and Treputtharat (2011), Chantasorn, Manoosilp and Rimcholakarn (2015), Bussadee (2016), Charuendet et al. (2016), and Kiniman, Pakasat and Penpokai (2019) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์และสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ของทีม ได้จำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และ 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Cohen (1994) ที่ศึกษากับทีมผู้บริหารองค์กรทางการสื่อสารที่มีลักษณะเป็นทีมบริหารตนเอง พบว่า ตัวแปรทางด้านบริบทองค์กร เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ การฝึกอบรมและทรัพยากร ตัวแปรเหล่านี้สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ทางบวกในระดับสูงของกระบวนการดำเนินงานของทีม Sundstrom (1999) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์กรต้องจัดหาการฝึกอบรมให้แก่สมาชิกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะมียุทธวิธีต่อคุณลักษณะของทีมที่จะก่อให้เกิดความหลากหลายในเชิงความสามารถ เป็นการผสมผสานสิ่งที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการกำหนดระบรางวัลที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้แก่สมาชิกในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดคุณลักษณะของภาระงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม ขณะที่ Manoosilp (2015) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม แนวคิดนี้ถูกอธิบายไว้ว่าอาจเป็นเพราะองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนความพร้อมให้แก่สมาชิกในทีม ทั้งด้านความรู้และทักษะของสมาชิกที่ได้รับการส่งเสริมให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมสามารถนำความรู้และทักษะมาสร้างประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้กระบวนการทำงานของทีมดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทองค์กรของ Cohen (1994) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านบริบทองค์กร ประกอบไปด้วย การฝึกอบรม รางวัล และทรัพยากร

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Schermerhorn (2005), Manoosilp (2015) นักวิชาการทั้งหมดได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของโครงสร้างทีม ขนาดของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม รวมถึงคุณลักษณะของทีมว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม ขณะที่ Durham, Knight and Lock (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำทีมและการกำหนดเป้าหมายของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม พบว่าการกำหนดเป้าหมายของทีมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของทีม และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ง่ายจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก Conley, Fauske and Pounder (2004) ที่ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมเป็นทีมของครู พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นของการผสมผสานทักษะและความสามารถของสมาชิก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ของ Manoosilp (2015) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบไปด้วย เป้าหมายของทีม และความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม

3. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Campion, Papper and Medsker (1996) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม โดยกำหนดปัจจัยออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านรูปแบบของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีม พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมสูงสุดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยอื่น Borill & West (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมด้านการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด

เกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ของ Bussadee (2016) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านกระบวนการของทีมประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

1. **ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม** ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Werner and Laster (2002) ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน 117 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของทีม นอกจากนี้ Manoosilp (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบไปด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีมและประสิทธิภาพของทีม มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพของทีม

2. **ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Woodcock & Francis (1994) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ Khotnarin and Treputtharat (2011) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่า กระบวนการของทีมเป็นขั้นตอนและวิธีการทำงานในสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้แยกขั้นตอนสำคัญไว้ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีขอบเขตการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานตามแผนที่เป็นรูปแบบและมีการประสานงานที่ดี รวมไปถึงการประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจาก ข้อมูลย้อนกลับนี้จะช่วยในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. **ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม** ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Manoosilp (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม เช่นเดียวกับ Kwak (2004) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กระบวนการของทีมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม นอกเหนือจากการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จแล้วนั้น สมาชิกในทีมต้องคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากเป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้าด้วยกัน จนเกิดการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ประสิทธิผลของทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 51 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 4,858 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 357 คน คน โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้น สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมนักเรียนและปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95, 0.96, 0.95 และ 0.97 โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน ประสิทธิภาพของทีมนักเรียนและวิธีการสร้าง แบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ไป ดำเนินการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย 1.1) หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและภาพรวมทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2.1) ค่าร้อยละ 2.2) ค่าเฉลี่ย 2.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.4) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 2.5) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาและศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการ จัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัด-สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตัวแปร	M	SD	Sk	Ku	ระดับ
ปัจจัยด้านบริบทองค์กร					
รางวัล	3.83	0.89	-0.56	-0.35	มาก
การฝึกอบรม	3.94	0.85	-0.61	-0.26	มาก
ทรัพยากร	3.74	0.87	-0.56	-0.36	มาก
รวม	3.84	0.77	-0.55	-0.21	มาก
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม					
ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม	4.16	0.71	-0.74	0.19	มาก
เป้าหมายของทีม	4.07	0.69	-0.49	-0.10	มาก
รวม	4.12	0.65	-0.69	0.35	มาก
ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม					
การมีส่วนร่วม	4.17	0.75	-1.05	1.64	มาก
การติดต่อสื่อสาร	4.20	0.73	-1.04	1.34	มาก
การตัดสินใจ	4.12	0.76	-0.69	0.07	มาก
รวม	4.16	0.70	-0.92	1.09	มาก
ประสิทธิผลของทีม					
ผลการปฏิบัติงานของทีม	4.19	0.72	-0.92	1.50	มาก
ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู	4.09	0.74	-0.56	-0.16	มาก
การดำรงรักษาทีม	4.06	0.79	-0.72	0.07	มาก
รวม	4.11	0.67	-0.73	0.42	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 1 เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายแล้ว พบว่า 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรม รองลงมาคือรางวัล ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทรัพยากร 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป้าหมายของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือการมีส่วนร่วม ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตัดสินใจ 4) ประสิทธิผลของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม รองลงมาคือความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำรงรักษาทีม

ตารางที่ 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และเมตริกสหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลของประสิทธิผลของทีม

ตัวแปร	ปัจจัยด้านบริบทองค์กร	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม	ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม	ประสิทธิผลของทีม
ปัจจัยด้านบริบทองค์กร	1.00			
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม	0.750	1.00		
ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม	0.660	0.789	1.00	
ประสิทธิผลของทีม	0.699	0.821	0.810	1.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เมตริกสหสัมพันธ์ (r) ตัวแปรในโมเดล พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของทีม ผู้วิจัยจึงนำเมตริกสหสัมพันธ์ชุดนี้ไปวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

ตัวแปรสาเหตุ ตัวแปรผล		ปัจจัยด้าน บริบทองค์กร	ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของทีม	ปัจจัยด้านกระบวนการ ของทีม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ($R^2 = .572$)	DE	.756*** (.023)	– –	– –
	IE	– –	– –	– –
	TE	.756*** (.023)	– –	– –
ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ($R^2 = .626$)	DE	.182*** (.050)	.645*** (.046)	– –
	IE	.487*** (.038)	– –	– –
	TE	.669*** (.029)	.645*** (.046)	– –
ประสิทธิผลของทีม ($R^2 = .760$)	DE	– –	.492*** (.040)	.432*** (.041)
	IE	.660*** (.025)	.278*** (.031)	– –
	TE	.660*** (.025)	.770*** (.027)	.432*** (.041)

$X^2 = 3.17$, $df = 1$, $p\text{-value} = .075$,
CFI = .998, GFI = .996, AGFI = .956, RMSEA = .078, RMR = .005, SRMR = 0.009

หมายเหตุ : *** หมายถึง $p\text{-value} < .001$

TE = ขนาดอิทธิพลรวม, IE = ขนาดอิทธิพลทางอ้อม, DE = ขนาดอิทธิพลทางตรง

จากตาราง 3 ผู้วิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีม มีค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 3.17 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ .075 มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มากกว่า .90 (CFI = .998) มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มากกว่า 0.90 (GFI = .996) มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มากกว่า .90 (AGFI = .956) มีค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) น้อยกว่า .05 (RMR = .005) และมีค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) น้อยกว่า .05 (SRMR = .009) แต่มีค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ไม่น้อยกว่า .05 (RMSEA = .078) ตามเกณฑ์ของ Joreskog & Sorbom (1985) และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้จากอิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ระหว่างตัว

แปรผล กรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม โดยตัวแปรดังกล่าวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผล คิดเป็นร้อยละ 76.00 ($R^2 = .76$) จากการพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (DE = .756) โดยตัวแปรเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมได้ร้อยละ 57.20 ($R^2 = .572$) และเมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการของทีม พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร และ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ต่อปัจจัยด้านกระบวนการของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (DE = .182 และ .645) และยังมีปัจจัยด้านบริบทองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ต่อปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (IE = .487) โดยตัวแปรเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ได้ร้อยละ 62.60 ($R^2 = .626$) และเมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรประสิทธิผลของทีม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ต่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (DE = .492 และ .432) และมีปัจจัยด้านบริบทองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (IE = .660) โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลของทีม ได้ร้อยละ 76.00 ($R^2 = .76$)

อภิปรายผล

1. ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1) ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรม รางวัล และทรัพยากร ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม ตามลำดับ 3) ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการตัดสินใจ ตามลำดับ 4) ระดับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีม ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีการวางแผนการทำงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและมีการดำเนินการทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจน ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะผู้บริหาร มีการสร้างระบบการทำงานที่ทำให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกในทีมมีการจัดบรรยากาศในทีมให้เกิดความอบอุ่นและร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในการทำงานร่วมกัน โรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่งร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน ด้วยเหตุผลนี้ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานของทีม

ในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด บรรลุต่อความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู รวมถึงพฤติกรรมกรการดำรงความเป็นทีมของครูอีกด้วย

สอดคล้องกับ Hackman & Oldham (1980) ที่กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจของสมาชิกในการร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์จะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา เช่นเดียวกันกับ Campion, Medsker and Higgs (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเมื่อสมาชิกในทีมพึงพอใจต่อคุณภาพการทำงานของสมาชิกในทีมแล้วนั้น อาจแสดงให้เห็นจากความพึงพอใจในงานและอัตราการขาดงานที่ลดน้อยลง ดังที่ Kreitner and Kinicki (2004) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่าสมาชิกในทีมมีความสามารถในการดำรงรักษาไว้ซึ่งการทำงานเป็นทีมเนื่องจากสมาชิกมีความพึงพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือและพร้อมช่วยเหลือทีมงานอย่างเต็มความสามารถ และต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เนื่องจาก ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษานั้นสามารถกระตุ้นให้สถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมเกิดความพึงพอใจในผลของการปฏิบัติงาน ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะผู้บริหารมีการร่วมมือกันทำงานตลอดจนร่วมมือกันแก้ปัญหาและอุปสรรคจนสามารถก้าวข้ามผ่านสิ่งต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับ Sundstrom (1999) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์กรต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่สมาชิกเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะมียุทธวิธีต่อคุณลักษณะของทีม ที่จะก่อให้เกิดความหลากหลายในเชิงความสามารถ เป็นการผสมผสานเพื่อนไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการกำหนดระบรางวัลที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้แก่สมาชิกในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดคุณลักษณะของภาระงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม เช่น ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมทุกคนร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมอย่างแท้จริง และ 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เช่น การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้ความทุ่มเท ความพยายามอย่างสูง เป็นการร่วมมือในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดขอบข่ายในการบริหารงานในทีมได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Chantasorn, Manoosilp and Rimcholakarn (2015) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ

ทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรและการออกแบบทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกระบวนการทีม คุณลักษณะของงานและภาวะผู้นำทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังได้เพิ่มเติมผลวิจัยไว้ดีกว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม (2) ปัจจัยด้านบริบทองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

จากผลการวิจัย ทำให้พบประเด็นสำคัญว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของความหลากหลายทางด้านความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีมของครู เมื่อสมาชิกในทีมของครูมีความหลากหลายทางด้านต่าง ๆ ทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีม เพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและการสื่อสาร ทำให้เกิดแนวคิดและมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น สอดคล้องกับ Chantasorn, Manoosilp and Rimcholakarn (2015) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในสถานศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของทีมยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทีมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สถานศึกษาต้องเห็นถึงความสำคัญของการคัดสรรสมาชิกในทีมของครู เช่น ความหลากหลายของสมาชิกในทีมของครู ความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิกในทีมของครู สอดคล้องกับ Conley, Fauske and Pounder (2004) ที่ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นของการผสมผสานทักษะและความสามารถของสมาชิกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีมปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก

นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมเช่นเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยค้นพบประเด็นสำคัญว่า กระบวนการทำงานของทีมถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมได้ทุ่มเทความรู้ ความพยายาม ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่อย่างสูงในการร่วมมือกันทำงาน เป็นการเปิดโอกาสและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดขอบข่ายในการบริหารงานในทีมได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ด้าน Woodcock & Francis (1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่ Khotnarin and Treputtharat (2011) ได้เสนอความหมายของกระบวนการของทีมไว้ว่ากระบวนการของทีมว่าหมายถึง ขั้นตอนและวิธีการทำงานในสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้แยกขั้นตอนสำคัญไว้ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีขอบเขต การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานตามแผนที่เป็นรูปแบบและมีการประสานงานที่ดี รวมไปถึงการประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ

เนื่องจาก ข้อมูลย้อนกลับนี้จะช่วยในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงกับปัจจัยอื่น ๆ เข้าด้วยกัน จนทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ทีมต้องอาศัยกระบวนการในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกทีม แต่เกี่ยวข้องกับทีมโดยตรง คุณลักษณะของทีมที่มีองค์ประกอบหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกในทีม รวมไปถึงเป้าหมายของทีมด้วย เกิดจากบริบทองค์กรโดยทั้งสิ้น

สรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรม รางวัล และทรัพยากร ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม ตามลำดับ ส่วนระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการตัดสินใจ ตามลำดับ และระดับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีม ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (r) ตัวแปรในโมเดล ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของทีม โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.660 ถึง 0.821 3) เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($DE = .492$ และ $.432$ ตามลำดับ) (2) ปัจจัยด้านบริบทองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($IE = .660$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน แต่ละด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำรงรักษา

ทีม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมของครูที่มีความตั้งใจจะสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมถึงการป้องกันพฤติกรรมถอนตัวออกจากทีมในสถานศึกษาให้น้อยที่สุด เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทีมในสถานศึกษา

1.2 การนำความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ไปใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนเพื่อยกระดับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนให้สูงขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนเพื่อนำแนวทางและผลการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



จากภาพข้างต้นองค์ความรู้ใหม่จากผลงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างทีมงานภายในองค์กรให้เข้มแข็ง ผู้บริหารควรเน้นให้สมาชิกในทีมทุกคนเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการของทีม สมาชิกในทีมต้องใช้ความพยายาม ทักษะความรู้ และความสามารถที่ตนเองมีอย่างสูงในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่ากระบวนการของทีมด้านการติดต่อสื่อสารถือเป็นการเสริมสร้างกระบวนการทางสังคมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจาก การติดต่อสื่อสารทำให้สมาชิกทุกคนสามารถประสานงานและบริหารงานภายในทีมได้อย่างเหมาะสม การส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ต้องอาศัยความเข้าใจในข่าวสารที่ได้รับ จึงจะสามารถ

ดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาต้องการ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพการสอนและนักเรียน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้อย่างสูงสุด

References

- Akakulanan, S. (2008). EQ: Personnel and Team. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 34 (2), 40–54.
- Borrill, C., & West, M. (2002). *Team Working and Effectiveness in Health Care: Findings from the Healthcare Team Effectiveness Project*. Aston Centre for Health Service Organization Research.
- Bussadee, S. (2016). *The Causal Relation Model of Factors Affecting Teamwork Effectiveness in Schools under The Northeast Primary Education Service Area Office*[Doctoral Dissertation, North Bangkok University].
- Campion, M.A., Medsker, G.J., & Higgs, A.C. (1993). Relations Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Personnel Psychology*, 46(4), 823–847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb01571.x>
- Campion, M.A., Papper, E.M., & Medsker, G.J. (1996). Relations Between Work Team Characteristics and Effectiveness: A Replication and Extension. *Personnel Psychology*, 49(2), 429–452. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01806.x>
- Chantasorn, T., Manoosilp, P., & Rimcholakarn, Y. (2015). Factors Affecting Team Effectiveness in Educational Institution under Loei Provincial office of The Non-Formal and Informal Education. *Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University*, 9(1), 109–130. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/55658>
- Charuaendet, W., Surakitbowon, S., Koomkhainam, T., & Chalakhbang, W. (2016). A Linear Structural Relationship Model of Quality Teams Affecting Primary School Effectiveness in the Northeast Under the Office of the Basic Education Commission. *Nakhon Phanom University Journal*, 6(1), 24–33.

- Cohen, S. G. (1994). Designing Effective Self-Managing Work Teams. In M.M. Beyerlein & D.A. Johnson (Eds.), *Advances in Interdisciplinary Studies of Work Teams: Theories of Self-Managing Work Teams*, (pp. 67–102). Elsevier Science/JAI Press.
- Conley, S., Fauske, J., & Pounder, D. G. (2004). Teacher Work Group Effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 40(5), 663–703. <https://doi.org/10.1177/0013161X04268841>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Durham, C.C., Knight, D., & Locke, E.A. (1997). Effects of Leader Role, Team-Set Goal Difficulty, Efficacy and Tactics on Team Effectiveness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72, 203–231. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.1997.2739>
- Gardner, D.G., & Pierce, J.L. (2001). Organization-based Self-esteem, Generalized Self-efficacy, and Affective Reactions to the Workplace: An Empirical Re-examination. *Journal of Management Systems*, 13(4), 31–48.
- Gladstein, D.A. (1987). *Demography and Design: Predictors of New Product Team Performance*. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology (MIT). <http://hdl.handle.net/1721.1/2332>
- Goodman, P.S., Ravlin, E., & Schminke, M. (1987). Understanding Groups in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 9, 121–173.
- Hackman, J.R., & Oldman, G. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1984). *Lisrel VI. Analysis of Linear Structural Relationships by Maximum Likelihood, Instrumental Variables, and Least Squares Methods*. Scientific Software.
- Khotnarin, W., & Treputtharat, S. (2011). Factors Affecting the Effectiveness of Teams in Secondary Schools under the Office of Secondary Educational Service Area 25. *Journal of Education Graduate Studies Research Khon Kaen University*, 5(2), 100–106. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/50558/41829>
- Kiniman, K., Pakasat, N., & Penpokai, N. (2019). Causal Relationship Model of Factors Related to Effectiveness of Working Team in Hospitals. *Human Resource and Organization Development Journal*, 11(1), 1–25. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HRODJ/article/view/159618>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior* (6th ed.). McGraw-Hill.

- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kwak, E.J.L. (2004). *Team Effectiveness and Characteristics: Apparel Product Development Teams*[Doctoral Dissertation, The Florida State University]. <https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:181227/datastream/PDF/view>
- Meesomsap, A. (2010). *A Study of Relationship Between Team Work and Academic Administration of Schools under The Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1* [Master's Thesis, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University].
- Manoosilp, P. (2008). *A Structural Equation Modeling of Factor Affecting Team Effectiveness in The Schools under The Office of The Basic Education Commission*[Doctoral Dissertation, Khon Kaen University]
- Manoosilp, P. (2015). Factors Affecting Team Effectiveness. *Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University*, 9(2), 1–28. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/55699>
- Phao-ard, L. (2016). *Team Working of Teachers in Mueang Trat Expanding Opportunity Schools under Trat Primary Educational Service Area Office*[Master's Thesis, Burapha University].
- Schermerhorn, Jr. J.R. (2005). *Management* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Sundstrom, E. (1999). Work Groups: From the Hawthorne Studies to Work Teams of the 1990s and Beyond. *Group Dynamics, Theory, Research, and Practice*, 4(1), 44–67.
- Werner, J.M., & Lester, S. W. (2002). Applying a Team Effectiveness Framework to the Performance of Student Case Teams. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 385–402. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1004>
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding strategy* (2nd ed.). Gower Publishing.
- Yeatts, D.E., & Hyten, C. (1998). *High-Performing Self-Managing Work Teams A Comparison of Theory to Practice*. Sage Publication. <https://doi.org/10.4135/9781483328218>