

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The development of structural equation model of factors affecting the team effectiveness in schools under the educational service area offices in the northeast

สุรัชย์ แสนประสิทธิ์¹

ยุพร ริมชลการ²

ภิญโญ มนุษิศิลป์³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 550 โรงเรียน โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้โปรแกรมลิซเรล 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับแก้รูปแบบสุดท้ายด้วยค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 27.36$, $df = 49$, $p\text{-value} = 0.99$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0077$, $CN = 1480.76$ และค่า largest standardized residual = 1.98

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 2.1 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

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของทีม โดยการเรียงลำดับค่าปัจจัยด้านบริบทองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23, 2.3 อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 ปัจจัยด้านบริบทองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

² รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

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 : $\chi^2 = 27.36$, $df = 49$, $p\text{-value} = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMSEF = 0.00$, $RMR = 0.0077$, $CN = 1480.76$ and the largest standardized residual = 1.98

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.

2.1 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.

2.2 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

2.3 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 : the development of structural equation model , the team effectiveness in schools

ความเป็นมาของปัญหา

การพัฒนาองค์การในยุคปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ ได้มีการนำเอากลยุทธ์และการพัฒนานวัตกรรมที่อยู่ในมิติของการสร้างทีมงานมาใช้ในการดำเนินงาน 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) มีการระดมสมาชิกผู้ทำงานที่ชัดเจนจะได้อาศัยความรู้ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้สมาชิกของทีมงานเกิดพลังร่วม (Synergy) ที่จะผลักดันไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงด้านคุณภาพของผลผลิต และการบริการที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล (กัญญา โฟริวัฒน์, 2548)

การพัฒนาองค์การมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้น เป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเพราะว่าการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะว่า องค์การคือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อ ว่า ถ้าพึ่งคนเดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ด้วยเหตุผลที่ว่าคนเดียวขาดกำลัง ความสามารถ สถิติปัญหา เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป

ทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สิ่งที่ทำทลายผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ คือ ความสำเร็จในการแสวงหากลยุทธ์ที่กระตุ้นให้องค์การ

มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยทำให้องค์การสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้มีการระดมทรัพยากรทั้งหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และหันมาร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเครื่องมือสอดแทรกสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์การที่มีผู้นำใช้มากที่สุด การทำงานเป็นทีมมักจะพบเห็นกันอยู่ทั่วไปที่เริ่มตั้งแต่ในหน่วยงานของเอกชน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในการสร้างและการพัฒนาทีมงาน จึงจำเป็นที่สมาชิกในทีมจะต้องเรียนรู้ถึงการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งนักบริหารสามารถสร้างความพร้อมของการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานมากเท่าใด จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการนำเอาทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันมาเสริมซึ่งกันและกัน เรวัด แสงสุริยงค์ (2547) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารงานโดยใช้แนวคิดแบบทีมเป็นรูปแบบการบริหารองค์การที่ให้การยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ามีสมรรถนะที่ดี เป็นรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันนิยมนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ เพื่อให้ระบบการทำงาน มีความชัดเจน มีระเบียบแบบแผน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

มีนักการศึกษา หลายท่าน อาทิเช่น Hackman (1980) Goodman, Ravlin & Schminke (1987) Pearce & Ravlin (1987) ได้ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพของทีมเกิดจากลักษณะของการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะที่หนึ่ง คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ได้แก่ การบรรลุตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ อันเป็นผลมาจากการร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีม ลักษณะที่สอง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของสมาชิกที่มีต่อทีม และลักษณะที่สาม ได้แก่ ด้านการดำรงรักษาทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจของ

สมาชิกในการสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถธำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมเช่น Yeatts & Hyten (1998) ได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร 2) ปัจจัยด้านการออกแบบทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ส่วน Roger Schwarz et 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) ปัจจัยด้านองค์การ 2) ปัจจัยด้านธรรมชาติของภาระงาน 3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสมาชิก 5) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ถึงแม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเชิงทฤษฎีของนักการศึกษาแต่ละท่าน อาจจะประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในรายละเอียด แต่ก็จะมีความสอดคล้องต้องกันในลักษณะของภาพรวม งานวิจัยของ ภิญโญ มนุสสิลปี (2551) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีปัจจัยสี่ด้าน คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยวัดความ

มีประสิทธิภาพของทีมได้จาก ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรมการธำรงความเป็นทีมของสมาชิก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยของนักวิชาการ และคุณค่าของทีมที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของทีมต่อการจัดการศึกษาและเป็นแรงบันดาลใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จึงได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมออกเป็น 4 ปัจจัย คือ 1) ด้านบริบทองค์การ 2) ด้านภาวะผู้นำทีม 3) ด้านการออกแบบทีม 4) ด้านกระบวนการของทีม โดยศึกษาในรูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้พิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรได้อย่างสมบูรณ์และสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลเท่าใด เป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อมและมีทิศทางแบบใดต่อตัวแปรตาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์กับประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของทีม และการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทีมงานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ด้านบริบทองค์กร ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และด้านกระบวนการของทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาทฤษฎี และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีของ Yeatts & Hyten (1998) Roger Schwarz et al. (2005) Schermerhorn (2005) และภิญโญ มนุสศิลป์ (2551) รวมทั้งผลงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ศึกษานำมากำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2552 จำนวน 13,441 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน

550 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 1 คน จากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,100 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ดำเนินการ 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้และความครอบคลุมเนื้อหา จึงได้นำผลการตรวจสอบ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งพบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.67-1.00, 2) การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรงเรียน นำไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่า .9495 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่า .9550 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่า .9626 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่า .9669 ปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม มีค่า .9580 3) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม ซึ่งใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการตัดสินใจเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .30 เป็นข้อที่ถือว่าใช้ได้ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ทำการแยกการวิเคราะห์ออกเป็นรูปแบบ 2 ส่วน คือ 1 เป็นรูปแบบตามตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม จำนวน 4 รูปแบบ , 2 เป็นรูปแบบตามตัวแปรประสิทธิผลของทีม จำนวน 1 รูปแบบ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบ (1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีค่า

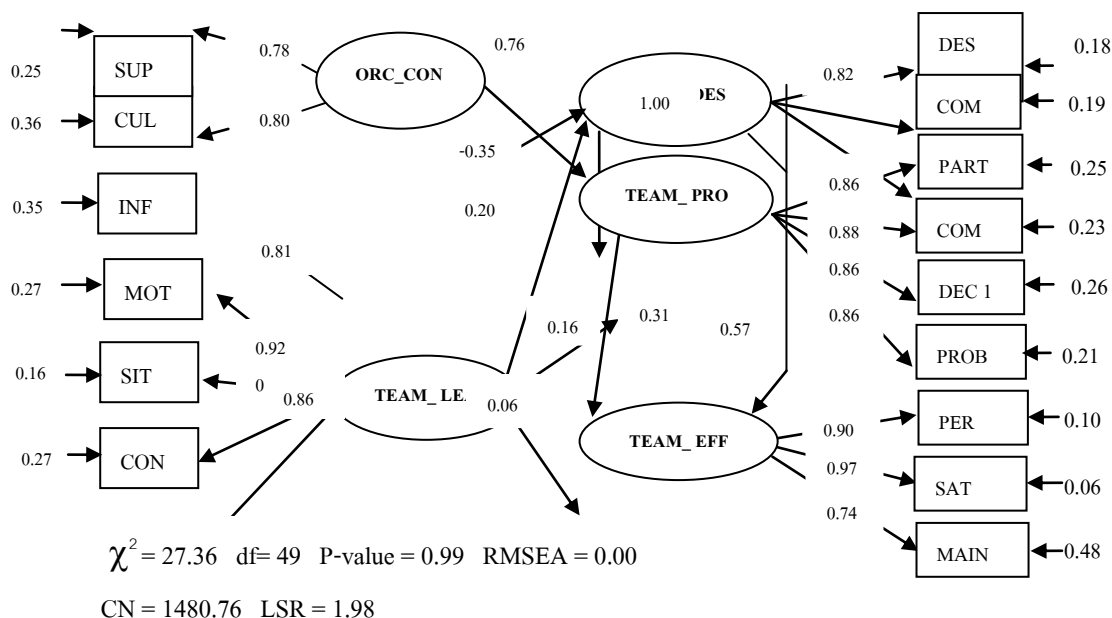
น้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 81.95 ที่องศาอิสระ(df.) เท่ากับ 95 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.82 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 861.86 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านบริบทองค์การมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบของคำถาม จำนวน 16 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.76 ถึง 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 23.15 ที่องศาอิสระ(df.) เท่ากับ 49 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.99 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 1782.90 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ คุณลักษณะของสมาชิกในทีม , การออกแบบงานและองค์ประกอบ ของทีม โดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบของคำถาม จำนวน 15 ข้อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 26.89 ที่องศาอิสระ(df.) เท่ากับ 50 ค่าของความน่าจะเป็น(p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.98 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 1544.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (4) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วม, การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบของคำถาม จำนวน 20 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.77 ถึง 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 53.76 ที่องศาอิสระ(df.) เท่ากับ 101 ค่าของความน่าจะเป็น(p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.98 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 1384.62 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (5) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของทีม ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ โดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบของคำถาม จำนวน 22 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 94.18 ที่องศาอิสระ(df.) เท่ากับ 136 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า GFI เท่ากับ 0.98 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 1041.09 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านประสิทธิภาพของทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงทฤษฎีและนำมาวิเคราะห์ ซึ่งตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมใน

โรงเรียน มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และด้านกระบวนการของทีม โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพประกอบ 1 พบว่า 1. ค่าไค – สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 27.36 ที่องศาอิสระ (df.) เท่ากับ 49 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05, 2. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99, 3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98, 4. ค่าประมาณความคลาด

เคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.00, 5. ค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0077, 6. ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 1480.76, 7. ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปร (largest standardized residual) เท่ากับ 1.98 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลหลังการปรับเปลี่ยนแบบสมมุติฐานการวิจัย

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล								
		TEAM_DES			TEAM_PRO			TEAM_EFF		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ORC_CON	BE	0.76*	-	0.76*	-0.35*	0.87*	0.52*	-	0.59*	0.59*
	SE	(0.10)	-	(0.10)	(0.17)	(0.19)	(0.09)	-	(0.04)	(0.04)
	t	7.83	-	7.83	-2.00	4.63	6.71	-	13.71	13.71
TEAM_LEAD	BE	0.20*	-	0.20*	0.16*	0.22*	0.38*	0.06	0.23*	0.29*
	SE	(0.09)	-	(0.09)	(0.08)	(0.10)	(0.09)	(0.06)	(0.08)	(0.09)
	t	2.09		2.09	2.00	2.17	4.39	1.07	2.92	3.38
TEAM_DES	BE	-	-	-	1.14*	-	1.14*	0.57*	0.35*	0.92*
	SE	-	-	-	(0.16)	-	(0.16)	(0.15)	(0.16)	(0.09)
	t	-	-	-	6.94	-	6.94	3.71	2.17	10.44
TEAM_PRO	BE	-	-	-	-	-	-	0.31*	-	0.31*
	SE	-	-	-	-	-	-	(0.14)	-	(0.14)
	t	-	-	-	-	-	-	2.17	-	2.17
R ²		0.88			0.92			0.86		

$\chi^2 = 27.36$ df = 49 p-value = 0.99 GFI = 0.99 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.00 RMR = 0.0077

CN = 1480.76 LSR = 1.98

จากตารางที่ 1 กำหนดเส้นทางของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การออกแบบทีม (TEAM_DES) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 กระบวนการของทีม (TEAM_PRO) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ภาวะผู้นำทีม (TEAM_LEAD) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 บริบทองค์การ (ORC_CON) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านปัจจัย 2 ทาง คือ 1) ส่งผ่านการออกแบบทีม (TEAM_DES) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่งผ่านกระบวนการของทีม (TEAM_PRO) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การออกแบบทีม (TEAM_DES) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่านกระบวนการของทีม (TEAM_PRO) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ภาวะผู้นำทีม (TEAM_LEAD) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านปัจจัย 2 ทาง คือ 1) ส่งผ่านการออกแบบทีม (TEAM_DES) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ส่งผ่านกระบวนการของทีม (TEAM_PRO) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1. การออกแบบทีม (TEAM_DES) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บริบทองค์การ (ORC_CON) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 กระบวนการของทีม (TEAM_PRO) มีอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ภาวะผู้นำทีม (TEAM_LEAD) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลสรุปจากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขออภิปรายผล รายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ด้านบริบทองค์การ ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และ

ด้านกระบวนการของทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปสู่การกำหนดลำดับ ก่อน-หลัง รวมทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล อาทิยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ โดยยึดหลักการ อ้างอิงแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลงานวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการ เป็นกรอบแนวคิดเพื่อสร้างรูปแบบเชิงสมมุติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน

1.1 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก นั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของทีมภายในองค์กรนั้น ทีมที่จัดตั้งขึ้นต้องได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขและองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ เช่น สมาชิกมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน มีการกำหนดงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ด้วยเหตุผลที่ว่า กระบวนการของทีม เป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยอื่น ๆ เข้าด้วยกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม

1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทีมเป็นกระบวนการแสดงออกของผู้นำทีม เพื่อการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีมด้วยการโน้มน้าวใจให้สมาชิกเกิดจิตสำนึกและร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมที่ร่วมกันกำหนดไว้ ในประเด็นนี้ ฟิชเชอร์ (Fisher, 1993:54) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า การที่ผู้นำทีมจะสามารถมีอิทธิพลต่อสมาชิกในการโน้มน้าวใจให้เกิดจิตสำนึก และร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมรวมทั้งต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โน้มน้าวให้สมาชิกเห็นถึงความรู้สึกที่ท้าทายต่อการดำเนินงาน พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงหรือพัฒนางาน ให้เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะลดความสูญเสียในการสร้าง

ผลผลิตของทีมให้น้อยที่สุด เอื้ออำนาจ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สมาชิกค้นหาวิธีการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

1.4 ปัจจัยด้านบริบทองค์การ มีความสำคัญส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีม เพราะว่าการดำเนินงานของทีมนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็น ในด้าน ทรัพยากร การฝึกอบรม สารสนเทศและรางวัล ตลอดจนการนำเอาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพ

2. การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลจากการศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นมามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม โดยเป็นทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอเสนอประเด็นที่จะอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การออกแบบทีมเป็นการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทีมทั้งในด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีม ด้านการออกแบบงานและด้านองค์ประกอบของทีมล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนด

ทิศทางของทีม เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จที่จะส่งผลให้การทำงานของ팀เกิดประสิทธิผล

2.2 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยอื่นๆ เข้าด้วยกันจนทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่าน 2 ทาง คือ 1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่าสมาชิกในทีมทุกคนจะมีความสำคัญต่อการทำงานของทีมเท่าเทียมกัน แต่ผู้นำทีมซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์รวมแห่งการขับเคลื่อนในการดำเนินงานและมีส่วนสำคัญในการผลักดันนำทีมไปสู่ความมีประสิทธิผล ซึ่งผู้นำทีมจึงต้องแสดงบทบาทโดยการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำทีมมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของทีม

2.4 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่าน 2 ทาง คือ 1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทีมถูกจัดตั้งขึ้นด้วยเหตุผลเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นทีมย่อมต้องพึ่งพิงและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้วยเงื่อนไขที่มีความเหมาะสมและเงื่อนไขที่จะทำให้พบกับความสำเร็จ ซึ่งทีมจะประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน อันเป็นผลมาจากการได้รับการฝึกอบรมที่องค์การส่งเสริมสนับสนุน มีระบบสารสนเทศและทรัพยากรที่พอเพียงต่อการใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน รวมทั้งมีระบบรางวัลหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมย่อมส่งผลให้กระบวนการทำงานของทีมดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ตัวแปรด้านการออกแบบทีม พบว่า มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้การสนับสนุนและพัฒนาด้านการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากร การออกแบบงาน และองค์ประกอบของทีม ให้เหมาะสมกับภาระงาน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความหลากหลายของสมาชิกในทีม ในการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน และวิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

1.2 ตัวแปรด้านประสิทธิผลของทีม พบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมในโรงเรียน บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

1.3 การนำรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้

2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาในสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2.4 ควรทำการศึกษาพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน

2.5 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนที่แตกต่างไปจากกรอบแนวคิด และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กัญญา โพธิ์วัฒน. (2548). **ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา:การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภิญญา มนุสสิลป. (2551). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

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

Roger Schwarz, Anne Davidson, Peg Carlson, Sue McKinney, & Contributors. (2005). **The Skilled Facilitator Fieldbook : Tips, Tools, and Tested Methods for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches**.

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

Yeatt's D.E.H & Hyten, C. (1998). **High – Performing Self – Managing Work Team A Comparison of Theory to Practice**. California : Sage Publication, Inc.

