

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของประสิทธิผลที่ทีมงาน เซวาน์อารมณ์ของหัวหน้า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป บุคลิกภาพ และความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระดับประสิทธิผลที่ทีมงาน (3) ประมาณค่าขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระดับที่ทีมงานของเซวาน์อารมณ์ของหัวหน้าที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูปไปยังประสิทธิผลที่ทีมงาน และค่าขนาดอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมระดับบุคคลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความไว้วางใจไปยังประสิทธิผลที่ทีมงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 365 คน 51 ทีม ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีช่วงความเที่ยงระหว่าง .89 - .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์พหุนามเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวิจัยประสิทธิผลที่ทีมงานด้วยโปรแกรม SPSS 15.0 for Windows การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองพระดับ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพระดับด้วยโปรแกรม Mplus 4.1 องค์ประกอบประสิทธิผลที่ทีมงานวัดจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบผลโดยภาพรวม โดยองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานวัดจากตัวบ่งชี้ ได้แก่ การแก้ปัญหา กระบวนการทำงาน และการวางแผน องค์ประกอบผลโดยภาพรวมวัดจากตัวบ่งชี้ ได้แก่ การแก้ปัญหา กระบวนการทำงาน และการวางแผน องค์ประกอบผลโดยภาพรวมวัดจากตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผลโดยภาพรวม และองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลวัดจากตัวบ่งชี้ ได้แก่ การแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง และการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ (1) ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลที่ทีมงานอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับมากเกือบทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นบุคลิกภาพเปิดเผยและบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ของเซวาน์อารมณ์หัวหน้าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ก้าวร้าวตระหนักรู้ตนเองและการเห็นใจผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้าอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้การมีอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับมาก (2) โมเดลสมการโครงสร้างพระดับประสิทธิผลที่ทีมงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 416.988$, $df = 221$, $\chi^2/df = 1.89$, CFI = 0.957, TLI = 0.947, RMSEA = 0.049, SRMR_g = 0.042, SRMR_w = 0.025) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรระดับบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลที่ทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลที่ทีมงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .50 และ .29 ตามลำดับ และบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .26 ตัวแปรระดับทีมส่งผลต่อประสิทธิผลที่ทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เซวาน์อารมณ์ของหัวหน้าและภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลที่ทีมงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .50 และ .49 ตามลำดับ และเซวาน์อารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำแบบปฏิรูปด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .44 ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลที่ทีมงานได้ร้อยละ .42 และ .92 ตามลำดับ

The objectives of this present research were to (1) examine levels of the team effectiveness, levels of leader emotional intelligence; levels of trust, levels of transformational leadership and levels of personality; (2) develop and validate the proposed multilevel structural equation model of team effectiveness; (3) estimate direct and indirect effect of variables toward to team effectiveness. The samples were stratified randomly reflected from 365 immigration bureau officers in 51 teams. The instruments were measured on five-point Likert scales, with Cronbach's alphas ranging from .89 to .98. Statistical analyses were made based on descriptive statistic, pearson's product moment correlation and MANOVA, using SPSS version 15.0 for windows. The multilevel second order confirmatory factor analysis and the multilevel structural equation model analysis were performed using Mplus version 4.1. The model of team effectiveness was described by 3 dimensions namely (1) Task performance which indicates by planning, problem solving and work procedure. (2) Total performance which indicates by total performance. (3) Interpersonal skill which indicates by open communication and conflict resolution.

The research findings showed that: (1) the team effectiveness was in high levels all indicators, personality of samples were in high levels nearly all indicators except extroversion and openness to experience moderately. The emotional intelligence was quite high for all variables, moderate for self awareness and empathy. The transformational leadership were in high levels whereas charismatic was in moderate level. The trust of sample was in high level as well. (2) The proposed multilevel structural equation model of team effectiveness fit quite well with the empirical data set ($\chi^2 = 416.988$, $df = 221$, $\chi^2/df = 1.89$, CFI = 0.957, TLI = 0.947, RMSEA = 0.049, SRMR_g = 0.042, SRMR_w = 0.025). The statistical analysis showed that the individual level variables such as personality and trust had significantly direct effect on team effectiveness. The direct effect are about .50 - .29, respectively; Personality had indirect effect through trust on team effectiveness about .26. In the team level, it was found that emotional intelligence and transformation leadership had significantly direct effect on team effectiveness. The direct effect are about .50 - .49, respectively; Emotional intelligence had indirect effect through transformational leadership on team effectiveness about .44. The predictor variables both individual and team levels accounted for the variance of team effectiveness about .42 and .92 %, respectively.