

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องตามสมมติฐานของการวิจัย มีดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2) ปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำหรับการสร้างและการศึกษาสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทฤษฎีและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีของ เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts; & Hyten) ชวาซซ์ และคณะ (Schwarz; et al.) เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) และภิญโญ มนุสสิลปี รวมทั้งนักการศึกษาและนักวิชาการท่านอื่นๆ ตลอดจนผลการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม เพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตลอดจนการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ลักษณะความเป็นอิสระภาพระหว่างตัวแปรกับความเคลื่อนไหว อนุกรมเวลา และเส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัยต่างๆ ภายในรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบจากการสรุปแนวคิด ทฤษฎี ผลงานการวิจัยจากนักการศึกษาและนักวิชาการดังกล่าวจึงได้กำหนดเป็นตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 16 ตัวแปร จำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร คือ

- 1) ด้านบริบทองค์กร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร
- 2) ด้านภาวะผู้นำทีม ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

เป็นตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านการออกแบบทีม ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีม การออกแบบงานและองค์ประกอบของทีม 2) ด้านกระบวนการของทีม ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ด้านการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา 3) ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ด้านผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของสมาชิก การดำรงรักษาทีม ส่วนในด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นได้ จำกัดขอบเขตเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 13,441 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 550 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 1 คน จากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีจำนวน 93 ข้อ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์พื้นฐานของโรงเรียนและข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ดังนี้ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) 2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมและระหว่างปัจจัยด้วยตนเอง 3) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองรวม (Overall Fit) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติค่าไค-สแควร์ (Chi-square statistics) ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองรวม (Goodness of Fit Index: GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ค่ารากมาตรฐานของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean square Residual: SRMR) ค่าขนาดตัวอย่าง

วิกฤติ (Critical N: CN) และค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปร (Largest standardized residual: LSR)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 550 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 1,100 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 550 คน ครูผู้สอน จำนวน 550 คน เป็นชาย จำนวน 682 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นหญิง จำนวน 418 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปี จำนวน 709 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ลงมา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 9.27 ตามลำดับ ในด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 538 คน คิดเป็นร้อยละ 48.91 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 537 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ส่วนในด้านที่เกี่ยวกับตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหาร จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ในด้านขนาดของโรงเรียน พบว่ามีจำนวนที่ใกล้เคียงกันมาก ส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาจะอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ผลการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงต่างกลุ่ม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) อยู่ระหว่าง 0.571-0.818 โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการสร้างแรงบันดาลใจกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.818$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ด้านบริบทองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์กรกับตัวแปรสังเกตได้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.694$) และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

2.2 ด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.702-0.818 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.818$)

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

2.4 ด้านการกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.737-0.792 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ด้านการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.792$)

2.5 ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.665-0.811 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.811$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของทีมกับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงอื่นๆ ที่นำมาศึกษาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับด้านบริบทองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) อยู่ระหว่าง 0.585-0.691 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.691$)

3.2 ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.517-0.685 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.685$)

3.3 ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับด้านการออกแบบทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.581-0.754 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีม มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.754$)

3.4 ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับด้านกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.627-0.783 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.783$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่มีความสัมพันธ์กัน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นสมมติฐานที่ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับโดยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และยอมผ่อนคลายเป็นความคลาดเคลื่อนในการวัดให้มีความสัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ได้ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานของการวิจัย โดยมีค่าดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 27.36 ที่องศา

อิสระ (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 ได้ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

2.1 อิทธิพลทางตรง ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม 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

2.2 อิทธิพลทางอ้อม ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่าน 2 ทาง คือ 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

2.3 อธิธิพลรวม ซึ่งพิจารณาได้จากผลรวมระหว่างอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลสรุปจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขออภิปรายผล รายละเอียด ดังนี้

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ทั้ง 4 ปัจจัย คือ ด้านบริบทองค์กร ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการออกแบบทีม และด้านกระบวนการของทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปสู่การกำหนดลำดับ ก่อน-หลังรวมทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล อาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ โดยยึดหลักการ อ้างอิงแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลงานวิจัยของนักการศึกษานักวิชาการ เป็นกรอบแนวคิดเพื่อสร้างสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของนักวิชาการ หลายท่าน อาทิเช่น เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts; & Hyten. 1998: 49) ที่ได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบ และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร 2) ปัจจัยด้านการออกแบบทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชวาสซ์ และคณะ (Schwarz; et al. 2005: 16) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบเชิงทฤษฎีตามแนวทฤษฎีระบบและกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมโดยในรูปแบบเสนอไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของทีมมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบริบทของทีม 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 414) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบเชิงทฤษฎีที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร 2) ปัจจัยด้านธรรมชาติของภาระงาน 3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสมาชิก 5) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ตลอดจนสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญญ มนุศิลา (2551: 109) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาต้นแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยห้าด้าน คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม โดยที่วัดความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้จาก ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรมการธำรงความเป็นทีมของสมาชิก

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการออกแบบทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของทีมภายในองค์กรนั้น ทีมที่จัดตั้งขึ้นต้องได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขและองค์ประกอบในด้านต่างๆ เช่น สมาชิกมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน มีการกำหนดงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เลวี (Levi. 2001: 23) ที่ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ทีมควรประกอบด้วย 1) บุคลากรที่มีความพร้อมและสอดคล้องกับงาน 2) การกำหนดงานต้องเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการทำงานเป็นทีม และ 3) ทีมต้องมีองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพ ที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานงานมีความสมบูรณ์ได้

ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุผลที่ว่ากระบวนการของทีมเป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยอื่นๆ เข้าด้วยกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญญ มนุศิลา (2551: 147) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับต้นแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีม สามารถส่งผลให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการมีส่วนร่วมในการกันกำหนดแผนงาน กำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน และการแก้ปัญหาการร่วมกัน ซึ่งนอกเหนือจากจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของทีมแล้วยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของสมาชิกทุกคนในทีมให้ยั่งยืน

สำหรับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทีมเป็นกระบวนการแสดงออกของผู้นำทีม เพื่อการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีม ด้วยการโน้มน้าวใจให้สมาชิกเกิดจิตสำนึกและร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมที่ร่วมกันกำหนดไว้ ในประเด็นนี้ ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993: 54) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า การที่ผู้นำทีมจะสามารถมีอิทธิพลต่อสมาชิกในการโน้มน้าวใจให้เกิดจิตสำนึก และร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำจะต้องเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมรวมทั้งต้องให้ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โน้มน้าวให้สมาชิกเห็นถึงความรู้สึกที่ทำลายต่อการดำเนินงาน พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงหรือพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะลดความสูญเสียในการสร้างผลผลิตของทีมให้น้อยที่สุด เขื่ออำนาจ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้สมาชิกค้นหาวิธีการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

ส่วนปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีความสำคัญส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม เพราะว่าการดำเนินงานของทีมนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็น ในด้านทรัพยากร การฝึกอบรม สารสนเทศและรางวัล ตลอดจนการนำเอาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ภิญโญ มนุศิลา (2551: 93) พบว่า ทีมงานจะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอจากองค์กร ทั้งในด้านการจัดตั้งระบบรางวัลตอบแทนแก่สมาชิกในทีม การฝึกอบรม ความเพียงพอด้านทรัพยากรและงบประมาณ ระบบสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นจริง การให้ความช่วยเหลือทีมด้านเทคนิคการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นมามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยเป็นทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอเสนอประเด็นที่จะอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการออกแบบทีม พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการออกแบบทีมเป็นการกำหนดรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับทีมทั้งในด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีม ด้านการออกแบบงานและด้านองค์ประกอบของทีมล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางของทีม เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จที่จะส่งผลให้การทำงานของ팀เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ชวาร์ซ และคณะ (Schwarz; et al. 2005: 16) ได้เสนอรูปแบบเชิงทฤษฎีซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบทีม ซึ่งก็ให้ความสำคัญด้วยการกำหนดให้โครงสร้างของทีม ขนาดของทีม รวมทั้งคุณลักษณะของทีมเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แสตพเพิลส์ และคาร์เมอรอล (Staples; & Cameral. 2005: 1) ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกในทีมเสมือนจริงจำนวน 6 ทีม โดยใช้วิธีศึกษาเฉพาะกรณี พบว่า ปัจจัยการออกแบบทีมในประเด็นที่เกี่ยวกับ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ของสมาชิก ขนาดของทีม และศักยภาพของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและการลาออกจากทีม เช่นเดียวกับ เวอร์เนอร์ และเลสเตอร์ (Werner; & Lester. 2001: 385) ซึ่งได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน 107 คน จาก 10 ทีมของแผนกการจัดการ โดยที่ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบทีมในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของทีม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก

นอกจากนี้ ภิญญา มนุศิศิลป์ (2551: 147) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีมและบรรทัดฐานของทีม มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากคุณค่าและความสำคัญของปัจจัยด้านการออกแบบทีมในองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วนั้น จึงเป็นผลที่สะท้อนให้เห็นจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ปัจจัยด้านการออกแบบทีมส่งผลโดยมี อิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

ส่วนปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น มีความสำคัญตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่สอดคล้องกัน อาทิเช่น เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts; & Hyten. 1998: 49) ซึ่งได้ให้แนวคิดไว้ว่า การออกแบบทีมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนการของทีม เช่นเดียวกับ เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 414-415) ได้กำหนด

ให้โครงสร้างของทีม ขนาดของทีม รวมทั้งคุณลักษณะของทีมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนการของทีมในรูปแบบเชิงทฤษฎีเช่นเดียวกัน มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญโญ มนุศิลปี (2551: 147) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์หีอิทธิพลเส้นทาง พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีมและบรรทัดฐานของทีมมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

2. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยอื่นๆ เข้าด้วยกันจนทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีของ เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts; & Hyten. 1998: 49) ชวาร์ซ และคณะ (Schwarz; et al., 2005: 16) รวมทั้ง เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 414) ซึ่งนักวิชาการทั้งสามท่านล้วนกำหนดกระบวนการของทีมเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในรูปแบบเชิงทฤษฎีอย่างสอดคล้องกัน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวสต์ (West. 2002: 1-2) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กระบวนการของทีมในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ควอค (Kwak. 2004: 2) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำของทีมพัฒนาผลิตภัณฑ์การตกแต่ง จำนวน 160 คน ซึ่งสุ่มมาจากบริษัทตกแต่ง จำนวน 22 บริษัทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยจากการใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการทดสอบ พบว่า กระบวนการของทีมที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสององค์ประกอบย่อยของปัจจัยกระบวนการของทีมเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ในลักษณะเดียวกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญโญ มนุศิลปี (2551: 147) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่ประกอบด้วยการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพล

ทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน 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 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่าสมาชิกในทีมทุกคนจะมีความสำคัญต่อการทำงานของทีมเท่าเทียมกัน แต่ผู้นำทีมซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์กลางแห่งการขับเคลื่อนในการดำเนินงานและมีส่วนสำคัญในการผลักดันนำทีมไปสู่ความมีประสิทธิผล ซึ่งผู้นำทีมจึงต้องแสดงบทบาทโดยการใช้อำนาจผู้นำได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005: 419-420) ซึ่งได้สะท้อนถึงแนวคิดที่ว่า ผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำ สามารถช่วยให้ทีมมีประสิทธิผลได้ โดยการแสดงบทบาทในด้านที่เกี่ยวข้องกับภาระงานด้วยการส่งเสริมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยการริเริ่มและเป็นต้นแบบแก่สมาชิกการแบ่งปัน และสนับสนุนการใช้สารสนเทศในการปฏิบัติงาน การช่วยสรุปประเด็นและให้ความคิดเห็นแก่สมาชิกในการทำงาน เป็นต้น ส่วนงานวิจัยของ เวสต์ (West, 2002: 1-2) ซึ่งได้ศึกษาทีมดูแลสุขภาพจิตโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมทั้งในด้านคุณภาพของการดูแลรักษา การพัฒนานวัตกรรมและเจตคติของความเป็นเจ้าของต่อทีมของสมาชิก นอกจากนี้ รุท (Ruth, 2001: 1) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำทีมบริหารจัดการตนเองกับประสิทธิผลของทีม พบว่า การใช้ภาวะผู้นำของผู้นำทีมด้วยการให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมแก่สมาชิกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในด้านความพึงพอใจของสมาชิก

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจจากผลการวิจัยจะพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีมจะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการดำเนินงานโดยใช้แนวคิดเรื่องทีมซึ่งถือเป็นนวัตกรรมในองค์กรนั้น เป็นการทำงานโดยกลุ่มบุคคลที่มีสมาชิกไม่มากนัก แนวคิดเรื่องทีมมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกทีม คือ ปัจจัยบริบทองค์กร สิ่งที่เกี่ยวข้องกับทีมโดยตรงการออกแบบทีมที่มีองค์ประกอบหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคล คือ คุณลักษณะของสมาชิกที่มีความแตกต่างกันในมิติต่างๆ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานรวมถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในเชิงโครงสร้างของทีม นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่ง ได้แก่ ปัจจัยกระบวนการของทีม เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าทั้งสองปัจจัยล้วนใช้แนวคิดหลัก คือ กระบวนการประชาธิปไตยที่อาศัยการร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในทีมเป็นศูนย์กลางของการ

ขับเคลื่อน หรืออาจจะเป็นเพราะว่า ในทำงานแต่ละภารกิจงานของทีมนั้น จะมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน ให้สมาชิกแสดงภาวะผู้นำทีมตามสภาพบริบทของทีมที่เปลี่ยนไป กล่าวคือ สมาชิกที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านก็จะได้มาเป็นผู้นำทีม จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ภาวะผู้นำทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของการทำงานเป็นทีมไม่มากนัก

ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงาน เป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่าน 2 ทาง คือ 1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสำคัญตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts; & Hyten. 1998: 307-308) ที่ได้สะท้อนแนวคิดให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทีมมี อิทธิพลต่อการออกแบบคุณลักษณะของทีม เป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้ผู้นำทีมหลอมรวมแนวคิดจากการ ร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นของสมาชิกทุกคนจนนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของทีม ซึ่ง เป้าหมายร่วมที่กำหนดขึ้นย่อมนำไปสู่การออกแบบทีม การกำหนดงาน การกำหนดบุคคลเพื่อดำเนินงาน ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมย์ และคณะ (May; et al. 2001: 4) ซึ่งใช้วิธีศึกษา เฉพาะกรณี (Case study) และกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมกำกับ การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ในอนาคต จำนวน 9 คน ด้วยการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามโดยพบว่า ภาวะผู้นำทีมส่งผล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการออกแบบทีมทั้งในด้านงาน องค์ประกอบของทีมและบรรทัดฐานของทีม ส่วนในประเด็นของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน โดย ผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ฟิชเชอร์ (Fisher. 1993: 54) ที่ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า ผู้นำทีมต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถมีอิทธิพลต่อ สมาชิกในการโน้มน้าวใจให้เห็นถึงความท้าทายต่อการดำเนินงาน ตลอดจนพยายามแสวงหาวิธีการ ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงหรือพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังต้องเสริมสร้าง ให้สมาชิกเกิดจิตสำนึกและร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำทีมจึงถือเป็นสิ่งสำคัญต่อ การผลักดันให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟานเทาซโซ (Fantauzzo. 2003: 1-3) ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสมาชิกของทีม จำนวน 600 ทีม ซึ่งถึงแม้ ไม่ได้ศึกษาในเชิงการตรวจสอบอิทธิพลแต่ศึกษาในเชิงการตรวจสอบความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการร่วมมือภายในทีม รวมทั้งกระบวนการบริหารจัดการภายในทีม นอกจากนี้ ครากิน (Cragin. 2005: 1-3) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของภาวะผู้นำทีมแบบร่วมมือของทีม คุณครูและผู้บริหารที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน โดยใช้วิธีศึกษาเฉพาะกรณีกับ ทีมคุณครูและผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในรัฐแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า

ภาวะผู้นำที่แบบร่วมมือของทีมนักเรียนและผู้บริหาร ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

4. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร พบว่า มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่าน 2 ทาง คือ 1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีมนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทีมถูกจัดตั้งขึ้นด้วยเหตุผลเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น ทีมย่อมต้องฟังฟังและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วยเงื่อนไขที่มีความเหมาะสมและเอื้อที่จะทำให้พบกับความสำเร็จ ซึ่งทีมจะประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน อันเป็นผลมาจากการได้รับการฝึกอบรมที่องค์กรส่งเสริมสนับสนุน มีระบบสารสนเทศและทรัพยากรที่พอเพียงต่อการใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน รวมทั้งมีระบบรางวัลหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมย่อมส่งผลให้กระบวนการทำงานของทีมดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ฮาเลเบเลียน และ ฟิงเคลสไตน์ (Haleblian; & Finkelstein. 1993: 126) และอำนาจ ชีระวนิช (2547: 215) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการออกแบบทีมไว้ว่า โดยหลักการนั้น การกำหนดขนาดของทีมจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ทีมต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ ขนาดของทีมต้องถูกกำหนดอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับการสนับสนุนที่พอเพียงจากองค์กรทั้งในด้านทรัพยากรและระบบสารสนเทศ เช่นเดียวกับแนวคิดของ ซันด์สตรอม (Sundstrom. 1999: 45) ที่เสนอไว้ว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ด้านการฝึกอบรม ซึ่งองค์กรจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความสามารถให้แก่สมาชิกนั้นจะส่งผลต่อการออกแบบทีมโดยก่อให้เกิดความหลากหลายในเชิงความสามารถเป็นการผสมผสาน เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญโญ มนุศิลา (2551: 147) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรม ระบบสารสนเทศ รางวัลและทรัพยากรมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม

สำหรับปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีมนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.35 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีงบประมาณอย่างจำกัดต่อการใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการ หรือทรัพยากรที่

ได้รับการจัดสรรไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการเสริมแรงจูงใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบรางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติสอดคล้องกับแนวคิดของ แฮคแมน (Hackman. 1987: 330) ให้ความเห็นว่า หากองค์กรหรือผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเลือกทรัพยากรที่เห็นว่ามีเหมาะสมกับการดำเนินงาน การไม่เชื่อโอกาสดังกล่าวอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นต่อสมาชิก โดยคิดว่าบุคคลเหล่านั้นไม่มีความสามารถที่จะตัดสินใจเลือกทรัพยากรที่เหมาะสมได้ ซึ่งถือเป็นความไม่ถูกต้อง เพราะเหตุที่ว่าการทำงานของทีมในยุคใหม่นั้นอยู่ภายใต้ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ดังนั้น จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการพัฒนาหรือการจัดหาทรัพยากรที่มีความทันสมัย ซึ่งได้แก่เทคโนโลยีในการทำงานต่างๆ เพื่อรองรับความก้าวหน้าเหล่านั้น สอดคล้องกับ เฮลริเกิล และคณะ (Hellriegel; et al. 2002: 475) ซึ่งได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรไว้ว่า ทรัพยากรควรถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในรูปปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในกระบวนการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่า สำหรับการให้บริการด้านอุปกรณ์นั้นต้องจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้พร้อม มีระบบการดูแลรักษาที่ดีให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ซึ่งจะทำให้ไม่สิ้นเปลืองค่าบำรุงรักษาเกินความจำเป็น วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ต้องมีความเหมาะสมกับการใช้งานได้ถูกต้อง

สำหรับผลการวิจัยของ ภิญโญ มนูญศิลป์ (2551: 176) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 616 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรนั้นส่งผลต่อปัจจัยกระบวนการของทีม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.19 โดยได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ระบบรางวัลในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับการทำงานของทีม เพราะเมื่อพิจารณาถึงระบบรางวัลในโรงเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งที่อยู่ในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง เงินพิเศษ หรือผลตอบแทนในลักษณะอื่นๆ ล้วนกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองผลการทำงานส่วนบุคคล โดยไม่ให้ความสำคัญที่ชัดเจนต่อการตอบสนองต่อผลการทำงานเป็นทีม

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับระบบการให้รางวัล ในสภาพปัจจุบันรางวัลที่ครูและบุคลากรได้รับจะเป็นส่วนบุคคล ยกเว้นเงินโบนัสในรอบปีงบประมาณจะได้รับในภาพรวมอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ราตรี วงษ์ดิษฐ์ (2547: 51) เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เขาไว้ว่า ผู้บริหารคุณภาพทั้งองค์กรมีการใช้วิธีการยอมรับ และการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้ทีมงานมีพฤติกรรมทางบวกหรือพัฒนาคุณภาพงาน ผู้บริหารต้องรู้วิธีในการแสดงการยอมรับทั้งในรายบุคคลและการสนับสนุนทีม ต้องรู้วิธีเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ความยึดมั่นผูกพันองค์กร การยอมรับและการให้รางวัลเป็นเครื่องมือกระตุ้นพฤติกรรมใหม่ๆ สิ่งที่ผู้บริหารทำได้แก่ การกล่าวขอบคุณ การตัดสินใจว่าใคร อะไร และอย่างไรที่ควรได้รับรางวัลเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างระมัดระวัง

และมีการวางแผนเพราะว่าความสำเร็จในการให้รางวัลของผู้บริหารเป็นพลังของระบบที่กระตุ้นพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารสามารถสร้างเป็นแนวปฏิบัติของหน่วยงานและเพื่อเป็นแนวทางการให้รางวัล สอดคล้องกับทัศนะของ เฮลริเกิล และสโลคัม (Hellriegel; & Slocum. 2002: 475) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลตอบแทนไว้ว่า ระบบการให้รางวัลต้องสามารถจูงใจและสร้างให้สมาชิกเกิดความกระจ่างซัดและทำให้ทราบได้ว่าเขาควรมุ่งมั่นทุ่มเทพลังความสามารถไปในทิศทางใด ซึ่งจะทำให้เกิดคุณค่ากับองค์กร ทำให้เข้าใจงานและพิจารณางานได้อย่างถ่องแท้ก่อให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีม และใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ให้รางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานในองค์กรทั้งหมด สมาชิกทีมจะใช้เวลาทั้งหมดปฏิบัติงานในทีมที่เต็มเดียวเป็นประจำแต่บางคนอาจทำหน้าที่ต่างๆ กันหลายๆ ทีมก็ได้ ในทัศนะเกี่ยวกับการกำหนดรางวัลของ สมยศ นาวิกาน (2544: 124) นั้นให้ไว้ว่า การให้รางวัลที่เหมาะสมและเสมอภาคทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ ให้คุณค่ากับงานสูง ขอบงาน การให้รางวัลตอบแทนต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยเชื่อมโยงกับผลลัพธ์กับคุณค่าความพยายามและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ตัวแปรด้านการออกแบบทีม พบว่า มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้การสนับสนุนและพัฒนาด้านการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากร การออกแบบงาน และองค์ประกอบของทีม ให้เหมาะสมกับภาระงาน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความหลากหลายของสมาชิกในทีม ในการกำหนดลักษณะเฉพาะของงานและวิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ตัวแปรด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

3. การนำความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปใช้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาในสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

4. ควรทำการศึกษาพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

5. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่แตกต่างไปจากกรอบแนวคิด และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้