

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการสื่อความหมาย และความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและค่าทางสถิติ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปร ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)  
ORC\_CON แทน บริบทองค์กร  
TEAM\_LEAD แทน ภาวะผู้นำทีม
2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)  
TEAM\_DES แทน การออกแบบทีม  
TEAM\_PRO แทน กระบวนการของทีม  
TEAM\_EFF แทน ประสิทธิภาพของทีม
3. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)  
SUP แทน การสนับสนุนจากองค์กร  
CUL แทน วัฒนธรรมองค์กร  
INF แทน การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

|       |                                  |
|-------|----------------------------------|
| MOT   | แทน การสร้างแรงบันดาลใจ          |
| STI   | แทน การกระตุ้นการใช้ปัญญา        |
| CON   | แทน การสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล |
| MEM   | แทน คุณลักษณะของสมาชิกในทีม      |
| DES   | แทน การออกแบบงาน                 |
| COM   | แทน องค์ประกอบของทีม             |
| PARTI | แทน การมีส่วนร่วม                |
| COMMU | แทน การติดต่อสื่อสาร             |
| DECI  | แทน การตัดสินใจ                  |
| PROB  | แทน การแก้ปัญหา                  |
| PER   | แทน ผลการปฏิบัติงาน              |
| SAT   | แทน ความพึงพอใจของสมาชิก         |
| MAIN  | แทน การดำรงรักษาทีม              |

### ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ ดังนี้

|           |  |
|-----------|--|
| N         | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง   |
| $\bar{X}$ | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)   |
| S.D.      | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard-Deviation)  |
| SKEW      | แทน ค่าความเบ้ (Skewness)  |
| KUR       | แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)   |
| r         | แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) |
| $R^2$     | แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared-multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์  |
| $\chi^2$  | แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)   |
| df        | แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)  |
| p         | แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  |
| GFI       | แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน  |
| AGFI      | แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)                  |
| RMSEA     | แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย   |

|   |  |
|---|--|
| RMR   | แทน ค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Residual)                                 |
| CN  | แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)  |
| LSR   | แทน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปร (Largest standardized residual) |
| DE  | แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)   |
| IE  | แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)  |
| TE  | แทน อิทธิพลรวม (Total Effects)   |
|  | แทน ตัวแปรแฝง  |
|  | แทน ตัวแปรสังเกตได้  |
|  | แทน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามซึ่งหัวลูกศรจะแสดงทิศทางอิทธิพล            |

ทิศทางอิทธิพล

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 550 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 1,100 ชุด และได้รับตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 1,100 ชุด โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 550 คน และครูผู้สอน จำนวน 550 คน รวม 1,100 คน ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| รายการ                                       | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| 1. เพศ                                       |            |        |
| 1.1 ชาย                                      | 682        | 62.00  |
| 1.2 หญิง                                     | 418        | 38.00  |
| 2. ประสบการณ์ในการทำงาน                      |            |        |
| 2.1 10 ปี ลงมา                               | 102        | 9.27   |
| 2.2 11-20 ปี                                 | 289        | 26.27  |
| 2.3 21 ปี ขึ้นไป                             | 709        | 64.46  |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด                       |            |        |
| 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี                         | 11         | 1.00   |
| 3.2 ปริญญาตรี                                | 538        | 48.91  |
| 3.3 ปริญญาโท                                 | 537        | 48.82  |
| 3.4 สูงกว่าปริญญาโท                          | 14         | 1.27   |
| 4. ตำแหน่ง                                   |            |        |
| 4.1 ผู้บริหาร                                | 550        | 50.00  |
| 4.2 ครูผู้สอน                                | 550        | 50.00  |
| 5. ขนาดของโรงเรียน                           |            |        |
| 5.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)      | 366        | 33.27  |
| 5.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)    | 404        | 36.73  |
| 5.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 300 คน ขึ้นไป) | 330        | 30.00  |

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 1,100 คน เป็นเพศชาย จำนวน 682 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 418 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 709 คน คิดเป็นร้อยละ 64.46 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 รองลงมามีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 537 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าปริญญาตรี

จำนวน 1 คน มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ส่วนในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง พบว่ามีจำนวนเท่ากัน คือ เป็นผู้บริหาร จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 550 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาในด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า มีจำนวนที่ใกล้เคียงกันมากซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง จำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 36.73 รองลงมาจะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก จำนวน 366 คน คิดเป็นร้อยละ 33.27 และจะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

### **ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของตัวแปร ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปร 2) การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3) การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นอิสระระหว่างตัวแปรกับความเคลื่อนไหว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### **การวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเป็นการแจกแจงปกติ (Normality)**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรทั้งหมด โดยการทดสอบนัยสำคัญของความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ด้วยค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) พบว่า มีตัวแปรบางตัวมีลักษณะการแจกแจงไม่เป็นปกติ ผู้วิจัยจึงทำการแปลงคะแนนให้เป็นคะแนนที่มีการแจกแจงเป็นปกติ โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.30 การทำคะแนนให้มีการแจกแจงเป็นปกติเป็นวิธีการที่ทำให้ตัวแปรเดิมที่เป็นหน่วยวิเคราะห์เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 8-15 ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง (KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยภาพรวม สำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ก่อนการปรับคะแนน

| ตัวแปร    | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW  | KUR  | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|-----------|-----------|------|-------|------|------------|---------|-------|
| ORC_CON   | 3.88      | 0.39 | -0.18 | 0.50 | 7.77*      | .02     | มาก   |
| TEAM_LEAD | 4.05      | 0.44 | -0.68 | 2.08 | 41.21*     | .00     | มาก   |
| TEAM_DES  | 3.91      | 0.40 | -0.10 | 0.18 | 2.36       | .31     | มาก   |
| TEAM_PRO  | 4.00      | 0.41 | -0.05 | 0.12 | 0.92       | .63     | มาก   |

\*p ≤ .05

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำทีม (TEAM\_LEAD) ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.44) รองลงมาคือ กระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.41) การออกแบบทีม (TEAM\_DES) ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.40) และบริบทองค์กร (ORC\_CON) ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร ทุกตัวพบว่า มีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรบริบทองค์กร และตัวแปรภาวะผู้นำทีม แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรบริบทองค์กร และตัวแปรภาวะผู้นำทีม มีการแจกแจงไม่เป็นปกติ ส่วนตัวแปรการออกแบบทีม และตัวแปรกระบวนการของทีม แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรการออกแบบทีม และตัวแปรกระบวนการของทีม มีการแจกแจงเป็นปกติ และเมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง (KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ก่อนการปรับคะแนน

| ตัวแปร    |    | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW  | KUR   | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|-----------|----|-----------|------|-------|-------|------------|---------|-------|
| ORC_CON   | X1 | 3.78      | 0.40 | -0.22 | 0.78  | 12.76*     | .00     | มาก   |
|           | X2 | 4.11      | 0.44 | -0.30 | 0.42  | 9.16*      | .01     | มาก   |
| TEAM_LEAD | X3 | 4.10      | 0.51 | -0.48 | 0.49  | 12.94*     | .00     | มาก   |
|           | X4 | 4.05      | 0.49 | -0.51 | 1.59  | 31.14*     | .00     | มาก   |
|           | X5 | 4.00      | 0.45 | -0.36 | 1.10  | 20.52*     | .00     | มาก   |
|           | X6 | 4.06      | 0.47 | -0.86 | 3.03  | 57.27*     | .00     | มาก   |
| TEAM_DES  | Y1 | 3.92      | 0.45 | -0.04 | 0.40  | 3.42       | .18     | มาก   |
|           | Y2 | 3.88      | 0.43 | -0.02 | -0.07 | 0.14       | .93     | มาก   |
|           | Y3 | 3.92      | 0.44 | -0.18 | 0.33  | 5.47       | .07     | มาก   |
| TEAM_PRO  | Y4 | 3.99      | 0.49 | -0.08 | 0.14  | 1.67       | .43     | มาก   |
|           | Y5 | 4.05      | 0.43 | 0.03  | 0.06  | 0.39       | .83     | มาก   |
|           | Y6 | 4.02      | 0.45 | -0.00 | -0.08 | 0.07       | .97     | มาก   |
|           | Y7 | 3.92      | 0.44 | -0.10 | 0.17  | 2.27       | .32     | มาก   |

\* $p \leq .05$

จากตาราง 9 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร (ORC\_CON) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตัวแปรแต่ละตัวตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จัดเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (X2) ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.44) และตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร (X1) ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.40) ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม (TEAM\_LEAD) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตัวแปรแต่ละตัวตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จัดเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ ตัวแปรการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X3) ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.51) ตัวแปรการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (X6) ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.47) ตัวแปรการสร้างแรงบันดาลใจ (X4) ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.49) และตัวแปรการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X5) ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.45) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านการออกแบบทีม (TEAM\_DES) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตัวแปรแต่ละตัวตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จัดเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ ตัวแปรองค์ประกอบของทีม (Y3) ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.44) ตัวแปรคุณลักษณะของสมาชิกในทีม (Y1) ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.45) และตัวแปรการออกแบบงาน (Y2) ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.43) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตัวแปรแต่ละตัวตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จัดเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ ตัวแปรการติดต่อสื่อสาร (Y5) ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.43) ตัวแปรการตัดสินใจ (Y6) ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.45) ตัวแปรการมีส่วนร่วม (Y4) ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.45) และตัวแปรการแก้ปัญหา (Y7) ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ

5. พิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัว พบว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร (X1) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (X2) ตัวแปรการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X3) ตัวแปรการสร้างแรงบันดาลใจ (X4) ตัวแปรการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X5) และตัวแปรการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (X6) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีการแจกแจงไม่เป็นปกติ ส่วนตัวแปรคุณลักษณะของสมาชิกในทีม (Y1) ตัวแปรการออกแบบงาน (Y2) ตัวแปรองค์ประกอบของทีม (Y3) ตัวแปรการมีส่วนร่วม (Y4) ตัวแปรการติดต่อสื่อสาร (Y5) ตัวแปรการตัดสินใจ (Y6) และตัวแปรการแก้ปัญหา (Y7) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัว มีการแจกแจงเป็นปกติ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง (KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยภาพรวมสำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ก่อนการปรับคะแนน

| ตัวแปร   | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW | KUR  | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|----------|-----------|------|------|------|------------|---------|-------|
| TEAM_EFF | 3.97      | 0.41 | 0.01 | 0.07 | 0.25       | .88     | มาก   |

\* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า มีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีการแจกแจงเป็นปกติ เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร ผลปรากฏ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง (KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ก่อนการปรับคะแนน

| ตัวแปร   |     | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW  | KUR  | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|----------|-----|-----------|------|-------|------|------------|---------|-------|
| TEAM_EFF | Y8  | 3.90      | 0.43 | 0.06  | 0.05 | 0.68       | .71     | มาก   |
|          | Y9  | 4.05      | 0.45 | -0.09 | 0.10 | 1.49       | .48     | มาก   |
|          | Y10 | 3.94      | 0.49 | -0.18 | 0.12 | 3.66       | .16     | มาก   |

\* $p \leq .05$

จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตัวแปรแต่ละตัวตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จัดเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจของสมาชิก (Y9) ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.45) ตัวแปรการดำรงรักษาทีม (Y10) ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.49) และตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (Y8) ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.43) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีการแจกแจงเป็นปกติ

ผู้วิจัยจึงทำการปรับข้อมูลด้วยวิธี Normal Scores โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.30 ผลปรากฏ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 12-15 ดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยภาพรวม สำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) หลังการปรับคะแนน

| ตัวแปร    | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW  | KUR   | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|-----------|-----------|------|-------|-------|------------|---------|-------|
| ORC_CON   | 3.88      | 0.39 | 0.00  | -0.02 | 0.01       | .99     | มาก   |
| TEAM_LEAD | 4.05      | 0.44 | -0.01 | -0.05 | 0.02       | .99     | มาก   |
| TEAM_DES  | 3.91      | 0.40 | 0.00  | -0.02 | 0.01       | .99     | มาก   |
| TEAM_PRO  | 4.00      | 0.41 | -0.01 | -0.04 | 0.01       | .99     | มาก   |

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำทีม (TEAM\_LEAD) ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.44) รองลงมาคือ กระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.41) การออกแบบทีม (TEAM\_DES) ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.40) และบริบทองค์กร (ORC\_CON) ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.39) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวมีการแจกแจงเป็นปกติ และเมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง (KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) หลังการปรับคะแนน

| ตัวแปร    |    | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW  | KUR   | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|-----------|----|-----------|------|-------|-------|------------|---------|-------|
| ORC_CON   | X1 | 3.78      | 0.40 | 0.00  | -0.02 | 0.01       | .99     | มาก   |
|           | X2 | 4.11      | 0.44 | -0.02 | -0.11 | 0.26       | .88     | มาก   |
| TEAM_LEAD | X3 | 4.10      | 0.51 | -0.05 | -0.18 | 1.04       | .60     | มาก   |
|           | X4 | 4.05      | 0.49 | -0.03 | -0.14 | 0.44       | .80     | มาก   |
|           | X5 | 4.00      | 0.45 | -0.01 | -0.09 | 0.12       | .94     | มาก   |
|           | X6 | 4.06      | 0.47 | -0.02 | -0.09 | 0.15       | .93     | มาก   |
| TEAM_DES  | Y1 | 3.92      | 0.45 | -0.02 | -0.09 | 0.16       | .92     | มาก   |
|           | Y2 | 3.88      | 0.43 | -0.00 | -0.05 | 0.01       | .99     | มาก   |
|           | Y3 | 3.92      | 0.44 | -0.00 | -0.04 | 0.01       | .99     | มาก   |
| TEAM_PRO  | Y4 | 3.99      | 0.49 | -0.03 | -0.15 | 0.55       | .76     | มาก   |
|           | Y5 | 4.05      | 0.43 | -0.02 | -0.11 | 0.26       | .88     | มาก   |
|           | Y6 | 4.02      | 0.45 | -0.02 | -0.11 | 0.27       | .87     | มาก   |
|           | Y7 | 3.92      | 0.44 | -0.01 | -0.06 | 0.03       | .99     | มาก   |

จากตาราง 13 พบว่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัว มีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัว มีการแจกแจงเป็นปกติ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง (KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยภาพรวม สำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) หลังการปรับคะแนน

| ตัวแปร   | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW  | KUR   | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|----------|-----------|------|-------|-------|------------|---------|-------|
| TEAM_EFF | 3.97      | 0.41 | -0.00 | -0.03 | 0.00       | .99     | มาก   |

จากตาราง 14 พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีการแจกแจงเป็นปกติ และเมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) ค่าความโด่ง (KUR) และค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ของตัวแปรประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สำหรับทดสอบสมมติฐานแจกแจงปกติ (Normal Distribution) หลังการปรับคะแนน

| ตัวแปร   |     | $\bar{X}$ | S.D. | SKEW  | KUR   | Chi-Square | p-value | ระดับ |
|----------|-----|-----------|------|-------|-------|------------|---------|-------|
| TEAM_EFF | Y8  | 3.90      | 0.43 | -0.01 | -0.05 | 0.02       | .99     | มาก   |
|          | Y9  | 4.05      | 0.45 | -0.03 | -0.12 | 0.35       | .84     | มาก   |
|          | Y10 | 3.94      | 0.49 | -0.02 | -0.10 | 0.21       | .90     | มาก   |

จากตาราง 15 พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัว มีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีการแจกแจงเป็นปกติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ในระดับมากทุกตัว ส่วนค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าแตกต่างจากศูนย์ เมื่อทำการทดสอบโดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

### การวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ปรากฏผลการวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 16 ดังนี้



จากตาราง 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงต่างกลุ่มทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.571-0.818 โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการสร้างแรงบันดาลใจกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.818$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านการปฏิบัติงานกับตัวแปรด้านความพึงพอใจของสมาชิก ( $r = 0.811$ ) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีมและตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ( $r = 0.517$ ) ส่วนตัวแปรอื่นมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่ศึกษามีลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละกลุ่มตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านบริบทองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์กรกับตัวแปรสังเกตได้ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.694$ ) และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

2. ด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.702-0.818 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.818$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $r = 0.763$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และตัวแปรสังเกตได้ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับที่เท่ากัน ( $r = 0.749$ ) และตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $r = 0.738$ ) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับปานกลาง ( $r = 0.702$ )

3. ด้านการออกแบบทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.715-0.793 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีมกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการออกแบบงานมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.793$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีมกับตัวแปร

สังเกตได้ด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีม ( $r = 0.741$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านการออกแบบงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับสูง ( $r = 0.715$ )

4. ด้านการกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.737-0.792 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.792$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านการติดต่อสื่อสารกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีส่วนร่วม ( $r = 0.760$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $r = 0.759$ ) โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการติดต่อสื่อสาร และตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในระดับที่เท่ากัน ( $r = 0.748$ ) ตามลำดับ และตัวแปรสังเกตได้ด้านการแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับสูง ( $r = 0.737$ )

5. ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.665-0.811 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.811$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีม ( $r = 0.722$ ) ตามลำดับ และตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีม มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับปานกลาง ( $r = 0.665$ ) ตามลำดับ

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของทีมกับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงอื่นๆ ที่นำมาศึกษาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับด้านบริบทองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.585-0.691 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.691$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ( $r = 0.670$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $r = 0.656$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $r = 0.593$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีมกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ( $r =$

0.585) ตามลำดับ และตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีมกับตัวแปรสังเกตได้ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับปานกลาง ( $r = 0.568$ )

2. ด้านประสิทธิผลของการเป็นทีมกับด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.517-0.685 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.685$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $r = 0.667$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $r = 0.661$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $r = 0.660$ ) ตามลำดับ และตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีมกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับปานกลาง ( $r = 0.517$ )

3. ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับด้านการออกแบบทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.581-0.754 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีม มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.754$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการออกแบบงาน ( $r = 0.752$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีม ( $r = 0.748$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการออกแบบงาน ( $r = 0.723$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีม ( $r = 0.702$ ) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีมกับตัวแปรสังเกตได้ด้านคุณลักษณะของสมาชิกในทีม มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับปานกลาง ( $r = 0.581$ ) ตามลำดับ

4. ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับด้านกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.627-0.783 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.783$ ) รองลงมาคือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการแก้ปัญหา ( $r = 0.764$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจของสมาชิกกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีส่วนร่วม ( $r = 0.733$ ) ตัวแปรสังเกตได้ด้านผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการตัดสินใจ ( $r = 0.732$ ) ตามลำดับ และตัวแปรสังเกตได้ด้านการดำรงรักษาทีมกับตัวแปรสังเกตได้ด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในระดับปานกลาง ( $r = 0.627$ )

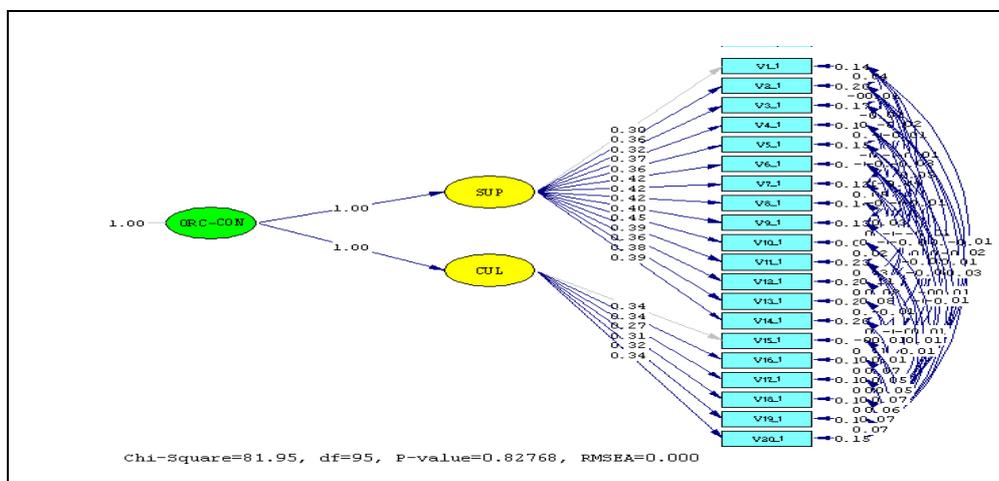
## การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นอิสระ (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความเคลื่อนไหว

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น โดยยินยอมให้ความคลาดเคลื่อนของการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ จึงไม่ต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในข้อนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time series data) หากมีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (Time lag) ระหว่างการวัด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ไม่ได้วิเคราะห์อนุกรมเวลา จึงไม่ต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในข้อนี้

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ปรากฏค่าสถิติตัวแปรที่ได้นำเสนอแล้วนั้น สรุปได้ว่า ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่จะศึกษามีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามตัวแปร 5 ตัวแปร ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 17-21 ดังนี้



ภาพประกอบ 13 รูปแบบแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยด้าน  
บริบทองค์กร

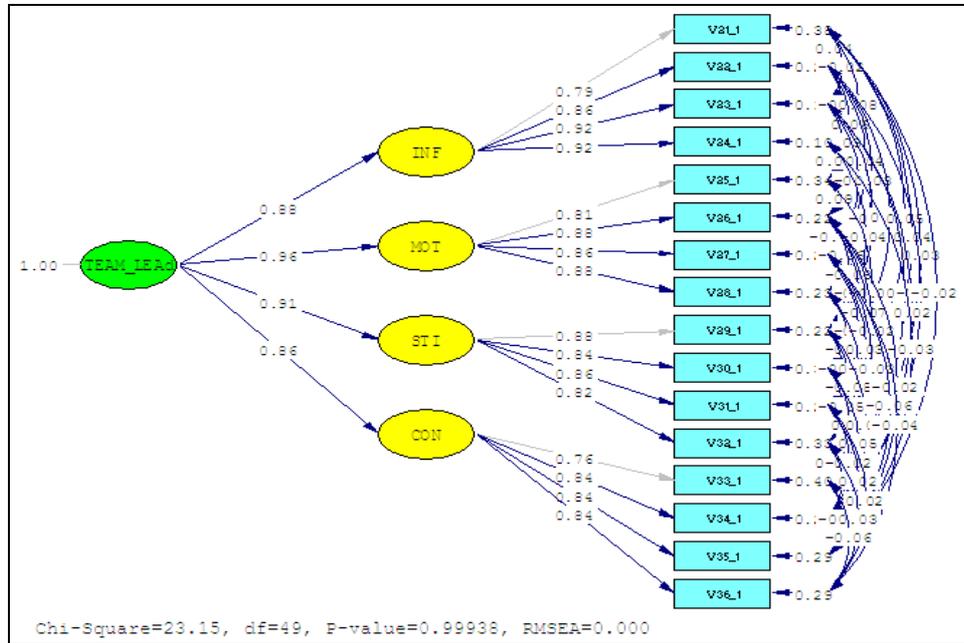
| รายการ   | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปส<br>คะแนน<br>อปก. |
|--|-----------|-----------------|------|-------|----------------|----------------------|
| <b>1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร (ORC-CON: K1)</b>                                  |           |                 |      |       |                |                      |
| <b>1.1 การสนับสนุนจากองค์กร (ORGA-SUP: X1)</b>                                 |           |                 |      |       |                |                      |
| 1. โรงเรียนจัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับ<br>กระบวนการทำงานของทีม                    | SUP 1     | 0.30            | -    | -     | 0.38           | 0.09                 |
| 2. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงต่อการ<br>ดำเนินงานของทีม                 | SUP 2     | 0.36            | 0.03 | 13.97 | 0.39           | 0.26                 |
| 3. สมาชิกในทีมร่วมกันใช้ทรัพยากรที่ได้รับอย่าง<br>คุ้มค่า                      | SUP 3     | 0.32            | 0.03 | 12.30 | 0.39           | 0.08                 |
| 4. สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาความสามารถ<br>ให้เหมาะสมต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย | SUP 4     | 0.37            | 0.03 | 14.04 | 0.52           | 0.35                 |
| 5. สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนทักษะ<br>ความสามารถระหว่างกันอย่างเหมาะสม         | SUP 5     | 0.36            | 0.03 | 13.13 | 0.47           | 0.01                 |
| 6. สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมด้วยรูปแบบของ<br>กิจกรรมที่หลากหลาย              | SUP 6     | 0.42            | 0.03 | 13.76 | 0.54           | 0.27                 |
| 7. โรงเรียนจัดเตรียมระบบสารสนเทศอย่าง<br>ครอบคลุมภาระงานของทีม                 | SUP 7     | 0.42            | 0.03 | 13.69 | 0.59           | 0.33                 |
| 8. ระบบสารสนเทศของทีมได้มาตรฐาน  | SUP 8     | 0.42            | 0.03 | 13.53 | 0.56           | 0.03                 |
| 9. สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพื่อ<br>ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน       | SUP 9     | 0.40            | 0.03 | 14.07 | 0.56           | 0.16                 |
| 10. โรงเรียนใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ<br>ในการวางแผนงานของทีม               | SUP 10    | 0.45            | 0.03 | 14.51 | 0.70           | 0.62                 |
| 11. โรงเรียนมีระบบการให้รางวัลตอบแทนการ<br>ทำงานของทีม                         | SUP 11    | 0.39            | 0.03 | 12.20 | 0.39           | -0.22                |
| 12. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์<br>การได้รับรางวัล                    | SUP 12    | 0.36            | 0.03 | 11.88 | 0.35           | 0.08                 |
| 13. โรงเรียนจัดระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรมต่อ<br>สมาชิกทุกคนในทีม              | SUP 13    | 0.38            | 0.03 | 12.51 | 0.41           | 0.13                 |

ตาราง 17 (ต่อ)

| รายการ   | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปลด<br>คะแนน<br>อปก. |
|--|-----------|-----------------|------|-------|----------------|-----------------------|
| 14. รางวัลที่สมาชิกได้รับมีส่วนเสริมสร้างแรงจูงใจ<br>ให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย   | SUP 14    | 0.39            | 0.03 | 12.83 | 0.43           | 0.07                  |
| 1.2 วัฒนธรรมองค์กร (ORGA-CUL: X2)  |           |                 |      |       |                |                       |
| 15. โรงเรียนมีระบบควบคุมการทำงานแบบส่งเสริม<br>ความผูกพัน สร้างความเป็นมิตรมากกว่าการใช้อำนาจ                                | CUL 1     | 0.34            | -    | -     | 0.37           | 0.07                  |
| 16. โรงเรียนมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความ<br>สามัคคี สร้างความเชื่อและเจตคติที่ดีต่อกัน<br>ระหว่างสมาชิก                 | CUL 2     | 0.34            | 0.02 | 19.63 | 0.39           | -0.05                 |
| 17. โรงเรียนมุ่งเอื้ออำนาจให้สมาชิกในทีมมีอิสระ<br>ในการทำงาน  | CUL 3     | 0.27            | 0.02 | 14.26 | 0.28           | 0.01                  |
| 18. โรงเรียนมีวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม<br>เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพในการ<br>ดำเนินงานของทีม                         | CUL 4     | 0.31            | 0.02 | 15.39 | 0.34           | -0.11                 |
| 19. สมาชิกในทีมมีความเข้าใจ และรับรู้วัฒนธรรม<br>การทำงานขององค์กรร่วมกัน เพื่อใช้เป็น<br>แนวทางในการปฏิบัติงาน              | CUL 5     | 0.32            | 0.02 | 15.44 | 0.44           | 0.35                  |
| 20. โรงเรียนส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้สมาชิก<br>มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตและ<br>บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | CUL 6     | 0.34            | 0.02 | 15.45 | 0.43           | -0.08                 |

จากภาพประกอบ 13 ตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยด้านบริบทองค์กร ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กรโดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบของคำถาม จำนวน 20 ข้อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.27-0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 81.95 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 95 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.82 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 861.86

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 14 รูปแบบแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม

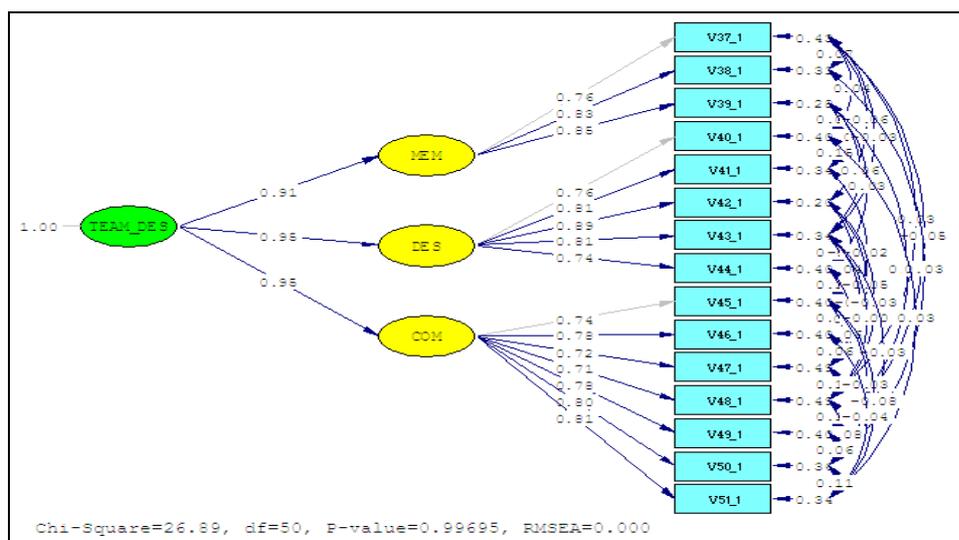
ตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม

| รายการ   | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปส<br>คะแนน<br>อปก. |
|--|-----------|-----------------|------|-------|----------------|----------------------|
| <b>2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม (TEAM-LEAD: K2)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| <b>2.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (IDEA-INF: X3)</b>  |           |                 |      |       |                |                      |
| 21. ผู้นำทีมต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีและให้คำแนะนำช่วยเหลือสมาชิกในการแก้ไขปัญหาได้ | INF 1     | 0.79            | -    | -     | 0.62           | 0.12                 |
| 22. ผู้นำทีมสามารถแสวงหานวัตกรรมมาใช้พัฒนากระบวนการดำเนินงานของทีมอยู่เสมอ                                 | INF 2     | 0.86            | 0.04 | 23.64 | 0.74           | 0.18                 |
| 23. ผู้นำทีมมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวให้สมาชิกเกิดความศรัทธาและมีความสุขที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วย              | INF 3     | 0.92            | 0.04 | 24.10 | 0.84           | 0.29                 |
| 24. ผู้นำทีมสามารถสร้างความมั่นใจให้สมาชิกมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ                              | INF 4     | 0.92            | 0.04 | 24.38 | 0.86           | 0.39                 |
| <b>2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPI-MOT: X4)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| 25. ผู้นำทีมสามารถกระตุ้นให้สมาชิกมีความตระหนักและความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน                          | MOT 1     | 0.81            | -    | -     | 0.66           | 0.00                 |
| 26. ผู้นำทีมมีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจให้สมาชิกเกิดจิตสำนึกและร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ                 | MOT 2     | 0.88            | 0.03 | 27.34 | 0.78           | 0.33                 |
| 27. ผู้นำทีมกระตุ้นให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา                            | MOT 3     | 0.86            | 0.04 | 23.61 | 0.74           | 0.24                 |
| 28. ผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกสามารถเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม                               | MOT 4     | 0.88            | 0.04 | 24.37 | 0.77           | 0.25                 |
| <b>2.3 การกระตุ้นการแก้ปัญหา (INTEL-STI: X5)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| 29. ผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกใช้ความคิดและดุลยพินิจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติการ                                | STI 1     | 0.88            | -    | -     | 0.78           | 0.38                 |
| 30. ผู้นำทีมชี้แนะให้สมาชิกใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา                               | STI 2     | 0.84            | 0.03 | 24.49 | 0.70           | 0.15                 |

ตาราง 18 (ต่อ)

| รายการ  | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปลด<br>คะแนน<br>อปก. |
|---|-----------|-----------------|------|-------|----------------|-----------------------|
| 31. สมาชิกได้รับการชี้แนะจากผู้นำทีมให้ใช้ความรู้<br>และหลักวิชาการในการทำงานให้ประสบ<br>ความสำเร็จ   | STI 3     | 0.86            | 0.04 | 22.94 | 0.74           | 0.26                  |
| 32. สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้มีการคิดริเริ่ม<br>สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน<br>ในทีม | STI 4     | 0.82            | 0.04 | 21.52 | 0.68           | 0.20                  |
| <u>2.4 การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล (INDI-CON: X6)</u>   |           |                 |      |       |                |                       |
| 33. ผู้นำทีมยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในทีม   | CON 1     | 0.76            | -    | -     | 0.58           | 0.24                  |
| 34. ผู้นำทีมให้ความช่วยเหลือสมาชิกกำหนดภาระ<br>งานสอดคล้องกับความสามารถและความถนัด<br>ของแต่ละบุคคล   | CON 2     | 0.84            | 0.04 | 19.31 | 0.71           | 0.20                  |
| 35. ผู้นำทีมให้ความช่วยเหลือและนิเทศงานแก่<br>สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค                       | CON 3     | 0.84            | 0.05 | 18.01 | 0.71           | 0.29                  |
| 36. ผู้นำทีมให้ความสนใจและสร้างความสัมพันธ์<br>อันดีกับสมาชิกทุกคน                                    | CON 4     | 0.84            | 0.05 | 18.60 | 0.71           | 0.24                  |

จากภาพประกอบ 14 ตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบ  
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีมซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้าง  
แรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบ  
ของคำถาม จำนวน 16 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.76-0.92  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบ  
การวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว  
เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีความสอดคล้อง  
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 15 รูปแบบแสดงผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันของ  
ปัจจัยด้านการออกแบบทีม

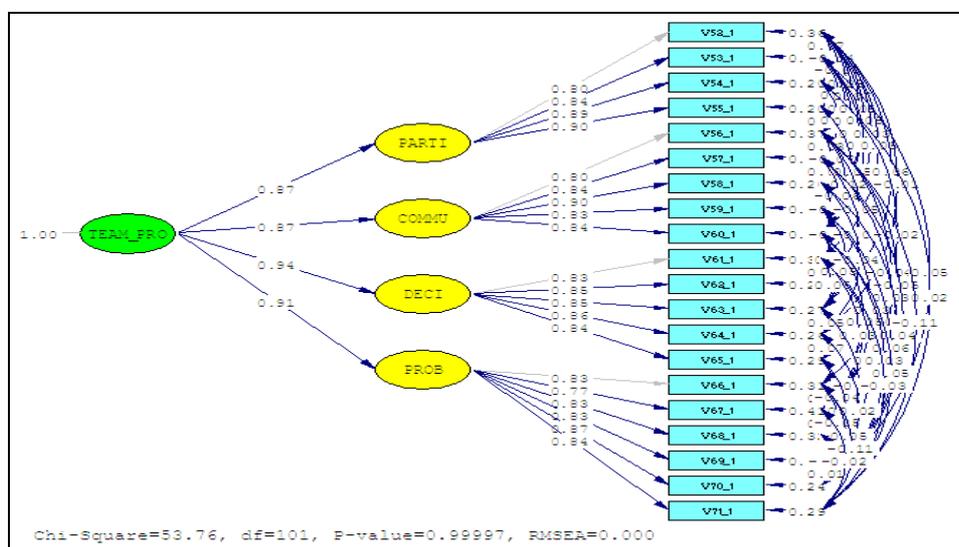
ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยด้านการออกแบบทีม

| รายการ  | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปล<br>คะแนน<br>อปก. |
|---|-----------|-----------------|------|-------|----------------|----------------------|
| <b>3. การออกแบบทีม (TEAM-DES: E1)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| <b>3.1 คุณลักษณะของสมาชิกในทีม (TEAM-MEM: Y1)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| 37. สมาชิกมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ<br>เพียงพอ สอดคล้องกับภาระงานของทีม   | MEM 1     | 0.76            | -    | -     | 0.57           | 0.18                 |
| 38. สมาชิกในทีมได้ปฏิบัติงานตามทักษะและ<br>ความสามารถของตน  | MEM 2     | 0.83            | 0.04 | 21.57 | 0.69           | 0.25                 |
| 39. สมาชิกสามารถผสมผสานความหลากหลายของ<br>แต่ละบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ<br>และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดของทีม | MEM 3     | 0.85            | 0.05 | 18.83 | 0.72           | 0.32                 |
| <b>3.2 การออกแบบงาน (JOP-DES: Y2)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| 40. มีการจัดกลุ่มงานเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สามารถ<br>ระบุทักษะ ความสามารถของสมาชิกได้อย่าง<br>สอดคล้อง                           | DES 1     | 0.76            | -    | -     | 0.58           | 0.07                 |

ตาราง 19 (ต่อ)

| รายการ  | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปลด<br>คะแนน<br>อปก. |
|---|-----------|-----------------|------|-------|----------------|-----------------------|
| 41. มีการปรับปรุงและขยายขอบเขตงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและเป้าหมายของทีม                            | DES 2     | 0.81            | 0.03 | 25.24 | 0.66           | 0.15                  |
| 42. งานของทีมสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย                                | DES 3     | 0.89            | 0.04 | 21.98 | 0.80           | 0.36                  |
| 43. การออกแบบงานของทีมสามารถส่งเสริมความมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน                                 | DES 4     | 0.81            | 0.04 | 19.81 | 0.66           | 0.18                  |
| 44. การออกแบบงานของทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้ได้ผลดียิ่งขึ้น | DES 5     | 0.74            | 0.04 | 17.83 | 0.55           | 0.07                  |
| <b>3.3 องค์ประกอบของทีม (INDI-COM: Y3)</b>  |           |                 |      |       |                |                       |
| 45. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม   | COM 1     | 0.74            | -    | -     | 0.55           | 0.13                  |
| 46. เป้าหมายของทีมมีความชัดเจน มีความท้าทาย และสามารถวัดความสำเร็จได้   | COM 2     | 0.78            | 0.03 | 23.12 | 0.60           | 0.11                  |
| 47. จำนวนสมาชิกของทีมมีความเหมาะสมกับภารกิจของทีม   | COM 3     | 0.72            | 0.04 | 17.32 | 0.51           | 0.10                  |
| 48. จำนวนสมาชิกของทีมมีความเหมาะสม ทำให้เกิดความร่วมมือภายในทีม   | COM 4     | 0.71            | 0.04 | 15.81 | 0.51           | 0.04                  |
| 49. สมาชิกในทีมยอมรับในข้อปฏิบัติและกติกาของทีมด้วยความเต็มใจ   | COM 5     | 0.78            | 0.04 | 17.35 | 0.60           | 0.13                  |
| 50. การกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมมีความชัดเจน เหมาะสมกับงานเป็นที่เข้าใจและรับทราบร่วมกันของสมาชิก                | COM 6     | 0.80            | 0.05 | 17.31 | 0.64           | 0.11                  |
| 51. การกำหนดบทบาทของทีมมีความเหมาะสมต่อการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้                        | COM 7     | 0.81            | 0.05 | 16.97 | 0.66           | 0.20                  |

จากภาพประกอบ 15 ตาราง 19 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยด้านการออกแบบทีม ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ คุณลักษณะของสมาชิกในทีม การออกแบบงาน และองค์ประกอบของทีม โดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบของคำถาม จำนวน 15 ข้อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.71-0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 26.89 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 50 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.98 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 1544.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 16 รูปแบบแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ตาราง 20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยด้าน  
กระบวนการของทีม

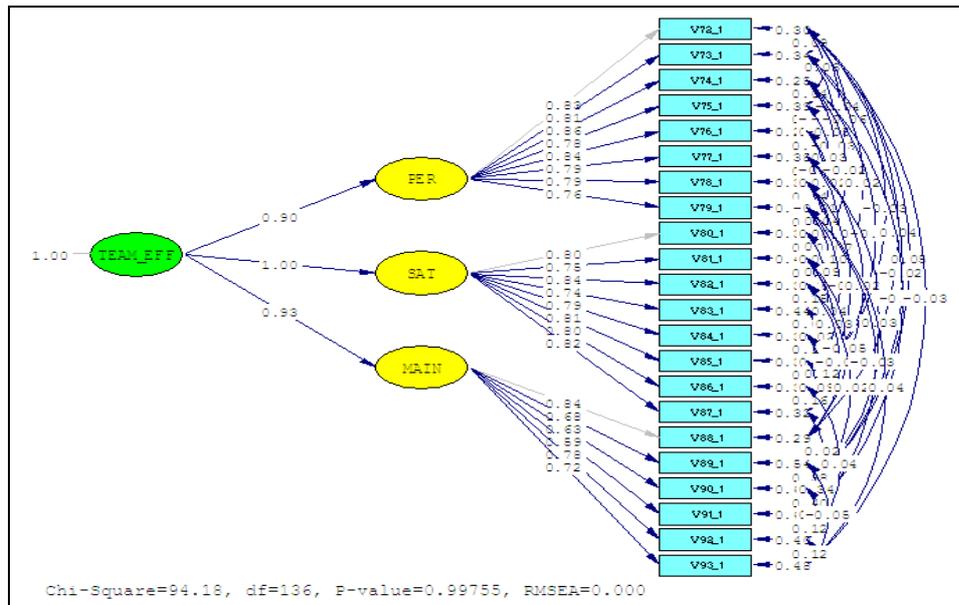
| รายการ   | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปส<br>คะแนน<br>อปก. |
|--|-----------|-----------------|------|-------|----------------|----------------------|
| <b>4. กระบวนการของทีม ((TEAM-PRO: E2)</b>  |           |                 |      |       |                |                      |
| <b>4.1 การมีส่วนร่วม (PARTI-TION: Y4)</b>  |           |                 |      |       |                |                      |
| 52. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน<br>ของทีม  | PARTI 1   | 0.80            | -    | -     | 0.64           | 0.20                 |
| 53. สมาชิกในทีมทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ<br>ประสบการณ์ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน<br>และกันในการปฏิบัติงาน | PARTI 2   | 0.84            | 0.04 | 22.05 | 0.70           | 0.13                 |
| 54. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล<br>ความสำเร็จของทีมร่วมกัน   | PARTI 3   | 0.89            | 0.04 | 20.56 | 0.80           | 0.31                 |
| 55. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการรับ<br>ผลประโยชน์จากความสำเร็จของทีมร่วมกัน                                      | PARTI 4   | 0.90            | 0.04 | 20.42 | 0.80           | 0.33                 |
| <b>4.2 การติดต่อสื่อสาร (COMMU-TION: Y5)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| 56. สมาชิกในทีมมีอิสระในการติดต่อสื่อสาร   | COMMU 1   | 0.80            | -    | -     | 0.63           | 0.27                 |
| 57. สมาชิกในทีมมีความเข้าใจตรงกันในข่าวสาร<br>ที่ได้รับ  | COMMU 2   | 0.84            | 0.04 | 22.44 | 0.70           | 0.10                 |
| 58. สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร<br>ระหว่างกันอย่างเปิดเผย  | COMMU 3   | 0.90            | 0.04 | 21.17 | 0.80           | 0.33                 |
| 59. สมาชิกในทีมเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ<br>สมาชิกอื่นที่ต้องการรับรู้ข่าวสาร                                | COMMU 4   | 0.83            | 0.04 | 20.06 | 0.69           | 0.13                 |
| 60. สมาชิกในทีมใช้ช่องทางและวิธีการในการ<br>ติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย   | COMMU 5   | 0.84            | 0.05 | 18.42 | 0.71           | 0.29                 |
| <b>4.3 การตัดสินใจ (DECI-MAK: Y6)</b>  |           |                 |      |       |                |                      |
| 61. กระบวนการตัดสินใจของทีมเกิดจาก<br>ความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิก   | DECI 1    | 0.83            | -    | -     | 0.69           | 0.13                 |
| 62. การตัดสินใจของทีมเป็นผลจากการรวบรวม<br>ข้อมูล วิเคราะห์และประเมินโอกาสและ<br>ข้อจำกัดต่างๆ                 | DECI 2    | 0.85            | 0.03 | 27.38 | 0.71           | 0.18                 |

ตาราง 20 (ต่อ)

| รายการ   | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปลด<br>คะแนน<br>อปก. |
|--|-----------|-----------------|------|-------|----------------|-----------------------|
| 63. สมาชิกทุกคนในทีมได้รับโอกาสเสนอ<br>ความเห็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของทีม                         | DECI 3    | 0.85            | 0.03 | 26.62 | 0.73           | 0.17                  |
| 64. การตัดสินใจของสมาชิกมีความเหมาะสมกับ<br>ภาระงานของทีม  | DECI 4    | 0.86            | 0.08 | 10.56 | 0.74           | 0.15                  |
| 65. สมาชิกทุกคนยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการ<br>ตัดสินใจของทีม  | DECI 5    | 0.84            | 0.08 | 10.55 | 0.71           | 0.16                  |
| 4.4 การแก้ปัญหา (PRO-SOL: Y7)  |           |                 |      |       |                |                       |
| 66. สมาชิกรวบรวมข้อมูลและพิจารณาเชิง<br>เหตุผลเพื่อนำไปสู่การระบุสาเหตุแห่งปัญหา<br>ที่เกิดขึ้นในทีม | PROB 1    | 0.83            | -    | -     | 0.69           | 0.26                  |
| 67. สมาชิกในทีมใช้วิจญาณญาณและวิธีการ<br>ที่หลากหลายในการแสวงหาทางเลือก<br>ในการแก้                  | PROB 2    | 0.77            | 0.03 | 23.46 | 0.59           | -0.03                 |
| 68. สมาชิกในทีมทุกคนกำหนดเกณฑ์ในการ<br>ประเมินทางเลือกที่เหมาะสมในการ<br>แก้ปัญหา                    | PROB 3    | 0.83            | 0.04 | 22.16 | 0.68           | 0.17                  |
| 69. การเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหของทีม<br>คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด                         | PROB 4    | 0.83            | 0.04 | 21.46 | 0.69           | 0.13                  |
| 70. สมาชิกในทีมปฏิบัติตามทางเลือกในการ<br>แก้ปัญหที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ                      | PROB 5    | 0.87            | 0.04 | 22.86 | 0.76           | 0.24                  |
| 71. สมาชิกได้ประเมิน และสะท้อนผลลัพธ์<br>หลังจากการร่วมกันแก้ปัญหของทีม                              | PROB 6    | 0.84            | 0.04 | 20.34 | 0.71           | 0.25                  |

จากภาพประกอบ 16 ตาราง 20 พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบ  
ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร  
การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยมีตัวชี้วัดในรูปแบบของคำถาม จำนวน 20 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า  
มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.77-0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา  
ถึงค่าดัชนีความสอดคล้องของกลไกของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการทดสอบค่า

ไค-สแควร์ เท่ากับ 53.76 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 101 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.98 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 1384.62 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพประกอบ 17 รูปแบบแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

ตาราง 21 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบปัจจัยด้าน  
ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

| รายการ   | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปส<br>คะแนน<br>อปก. |
|--|-----------|-----------------|------|-------|----------------|----------------------|
| <b>5. ประสิทธิภาพของทีม (TEAM-EFF: E3)</b>   |           |                 |      |       |                |                      |
| <u>5.1 ด้านผลการปฏิบัติงาน (TASK-PER: Y8)</u>  |           |                 |      |       |                |                      |
| 72. ผลการปฏิบัติงานของทีมในโรงเรียนของท่าน<br>บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้                          | PER 1     | 0.83            | -    | -     | 0.70           | 0.16                 |
| 73. ผลการปฏิบัติงานของทีมมีมาตรฐานทั้งในเชิง<br>ปริมาณและคุณภาพ  | PER 2     | 0.81            | 0.03 | 27.11 | 0.66           | 0.12                 |
| 74. ผลการปฏิบัติงานของทีมคุ้มค่าต่อทรัพยากร<br>จนเกิดประโยชน์ตามความคาดหวังของสมาชิก                   | PER 3     | 0.86            | 0.04 | 24.62 | 0.75           | 0.24                 |
| 75. ผลการปฏิบัติงานของทีมเกิดจากประสบการณ์<br>การเรียนรู้การพัฒนาทักษะและความสามารถ<br>ของสมาชิก       | PER 4     | 0.78            | 0.04 | 22.09 | 0.61           | 0.01                 |
| 76. ผลการปฏิบัติงานของทีมเกิดจากความพยายาม<br>ในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานและ<br>คุณภาพร่วมกันของสมาชิก | PER 5     | 0.84            | 0.04 | 23.98 | 0.71           | 0.13                 |
| 77. ผลการปฏิบัติงานของทีมเป็นนวัตกรรมที่ก่อ<br>ประโยชน์ต่อทีมและโรงเรียน                               | PER 6     | 0.79            | 0.04 | 20.98 | 0.62           | 0.07                 |
| 78. ผลการปฏิบัติงานเกิดจากการจัดข้อผิดพลาด<br>ของกระบวนการดำเนินงานของทีม                              | PER 7     | 0.79            | 0.04 | 19.97 | 0.62           | 0.17                 |
| 79. ผลการปฏิบัติงานของทีมผ่านกระบวนการ<br>ประเมินมาตรฐานจากสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ                         | PER 8     | 0.76            | 0.04 | 18.75 | 0.59           | 0.08                 |
| <u>5.2 ด้านความพึงพอใจของสมาชิก (MEM-SAT: Y9)</u>  |           |                 |      |       |                |                      |
| 80. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานของทีมที่ได้รับ<br>มอบหมาย  | SAT 1     | 0.80            | -    | -     | 0.64           | 0.11                 |
| 81. ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานของ<br>ผู้นำทีม   | SAT 2     | 0.75            | 0.03 | 23.99 | 0.56           | 0.02                 |
| 82. ท่านมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการ<br>ทำงานเป็นทีม  | SAT 3     | 0.84            | 0.03 | 26.24 | 0.70           | 0.15                 |

ตาราง 21 (ต่อ)

| รายการ  | สัญลักษณ์ | น้ำหนัก<br>อปก. | SE   | t     | R <sup>2</sup> | สปล<br>คะแนน<br>อปก. |
|---|-----------|-----------------|------|-------|----------------|----------------------|
| 83. ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจาก<br>การทำงานเป็นทีม                              | SAT 4     | 0.74            | 0.03 | 21.72 | 0.56           | 0.02                 |
| 84. ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญ-<br>ก้าวหน้าในการทำงานร่วมกับทีม                      | SAT 5     | 0.79            | 0.04 | 20.15 | 0.62           | 0.04                 |
| 85. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการดำเนินงาน<br>ของทีม  | SAT 6     | 0.81            | 0.04 | 21.04 | 0.66           | 0.09                 |
| 86. ท่านมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ที่ดี<br>ระหว่างสมาชิกในทีม                               | SAT 7     | 0.80            | 0.04 | 20.67 | 0.65           | 0.08                 |
| 87. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิด<br>จากการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม            | SAT 8     | 0.82            | 0.04 | 21.42 | 0.68           | 0.10                 |
| 5.3 ด้านการดำรงรักษาทีม (TEAM-MAIN: Y10)  |           |                 |      |       |                |                      |
| 88. สมาชิกในทีมมีความขยันหมั่นเพียรมา<br>ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ                              | MAIN 1    | 0.84            | -    | -     | 0.71           | 0.30                 |
| 89. อัตราการลางานของสมาชิกในทีมลดน้อยลง   | MAIN 2    | 0.68            | 0.04 | 17.29 | 0.46           | 0.15                 |
| 90. อัตราการขาดงานของสมาชิกในทีมลดน้อยลง  | MAIN 3    | 0.63            | 0.04 | 15.73 | 0.40           | -0.02                |
| 91. การลาออกจากการเป็นสมาชิกของทีมมีอัตรา<br>ลดลง   | MAIN 4    | 0.59            | 0.04 | 14.54 | 0.35           | -0.01                |
| 92. สมาชิกในทีมมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี<br>เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการธำรงความเป็นทีม | MAIN 5    | 0.78            | 0.04 | 20.75 | 0.60           | 0.15                 |
| 93. สมาชิกทุกคนมีจิตสำนึกในการสร้างทีมให้<br>เจริญก้าวหน้าต่อไป                               | MAIN 6    | 0.72            | 0.04 | 18.70 | 0.52           | 0.12                 |

จากภาพประกอบ 17 ตาราง 21 พบว่า ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ โดยมีตัวชี้วัดใน รูปแบบของคำถาม จำนวน 22 ข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.59-0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีความสอดคล้องของกลมกลืนของ รูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 94.18 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 136 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า GFI เท่ากับ 0.98

ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 1041.09 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบปัจจัยด้านประสิทธิผลของทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัว ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.30 จำนวน 1 ข้อ ในตัวแปรแฝงภายนอกของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ตัวแปรสังเกตได้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ ข้อคำถามที่ 17 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.27 ออกจากแบบสมมติฐานการวิจัย

### การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เพื่อตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 22 ดังนี้

ตาราง 22 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง

| ตัวแปรแฝง | เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) |           |          |          |          |
|-----------|---|-----------|----------|----------|----------|
|           | ORG_CON                                 | TEAM_LEAD | TEAM_DES | TEAM_PRO | TEAM_EFF |
| ORG_CON   | 1.00                                    |           |          |          |          |
| TEAM_LEAD | 0.820**                                 | 1.00      |          |          |          |
| TEAM_DES  | 0.802**                                 | 0.774**   | 1.00     |          |          |
| TEAM_PRO  | 0.768**                                 | 0.750**   | 0.866**  | 1.00     |          |
| TEAM_EFF  | 0.749**                                 | 0.731**   | 0.817**  | 0.860**  | 1.00     |

\*\*  $p \leq .01$

จากตาราง 22 พบว่า ตัวแปรแฝงจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในช่วง 0.731-0.866 ซึ่งนับว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์

ของตัวแปรแฝงคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ กระบวนการของทีมกับการออกแบบทีม ( $r = 0.866$ ) รองลงมาคือ ประสิทธิภาพของทีมกับกระบวนการของทีม ( $r = 0.860$ ) ภาวะผู้นำทีมกับบริบทองค์กร ( $r = 0.820$ ) ประสิทธิภาพของทีมกับการออกแบบทีม ( $r = 0.817$ ) การออกแบบทีมกับบริบทองค์กร ( $r = 0.802$ ) ตามลำดับ และประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมกับภาวะผู้นำทีม มีความสัมพันธ์ต่ำสุดอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.731$ )

### **ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

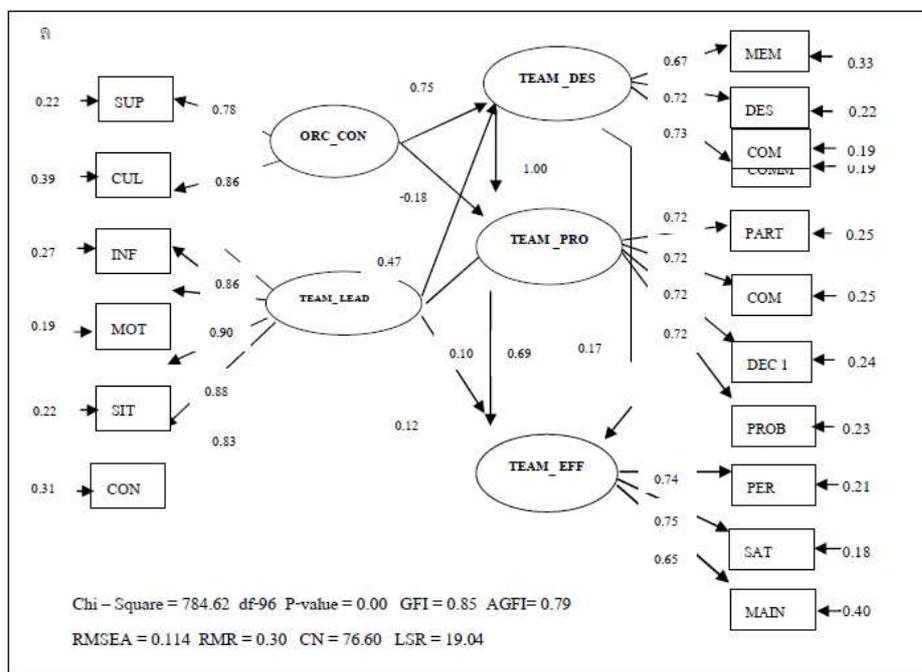
ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในรูปแบบของการหาขนาดของอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการทดสอบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ เป็นรูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้า โดยยึดหลักการอ้างอิงจากแนวคิดเชิงทฤษฎี และผลงานการวิจัยของนักการศึกษา นักวิชาการ หลายท่าน อาทิเช่น เยียตส์ และไฮเทน (Yeatts; & Hyten) ชวาซซ์ และคณะ (Schwarz; et al.) เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) และภิญโญ มนุศิณี ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวแปรแฝงได้ จำนวน 5 ตัวแปร เป็นตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านบริบทองค์กร (Organizational Context) และด้านภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) เป็นตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการออกแบบทีม (Team Design) ด้านกระบวนการของทีม (Team Process) และด้านประสิทธิผลของทีม (Team Effectiveness) ได้ใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการปรับรูปแบบสมมติฐานการวิจัย**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบเพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดไม่มีความสัมพันธ์กัน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นรูปแบบสมมุติฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงรายละเอียดไว้ในภาพประกอบ 18 และตาราง 23 ดังนี้



ภาพประกอบ 18 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนการปรับรูปแบบสมมุติฐานการวิจัย

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลก่อนการปรับรูปแบบ  
สมมติฐานการวิจัย

| ตัวแปรสาเหตุ   | ตัวแปรผล |        |    |          |        |        |          |        |        |        |
|----------------|----------|--------|----|----------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|
|                | TEAM_DES |        |    | TEAM_PRO |        |        | TEAM_EFF |        |        |        |
|                | DE       | IE     | TE | DE       | IE     | TE     | DE       | IE     | TE     |        |
| ORC_CON        | BE       | 0.75*  | -  | 0.75*    | -0.18  | 0.75*  | 0.57*    | -      | 0.53*  | 0.53*  |
|                | SE       | (0.05) | -  | (0.05)   | (0.09) | (0.09) | (0.04)   | -      | (0.04) | (0.04) |
|                | t        | 16.45  | -  | 16.45    | -2.03  | 8.14   | 14.14    | -      | 13.71  | 13.71  |
| TEAM_LEAD      | BE       | 0.47*  | -  | 0.47*    | 0.10   | 0.47*  | 0.57*    | 0.11*  | 0.48*  | 0.59*  |
|                | SE       | (0.04) | -  | (0.04)   | (0.06) | (0.06) | (0.04)   | (0.04) | (0.04) | (0.04) |
|                | t        | 12.74  | -  | 12.74    | 1.70   | 7.78   | 14.42    | 3.32   | 12.53  | 14.81  |
| TEAM_DES       | BE       | -      | -  | -        | 1.00*  | -      | 1.00*    | 0.18   | 0.69*  | 0.87*  |
|                | SE       | -      | -  | -        | (0.11) | -      | (0.11)   | (0.09) | (0.12) | (0.08) |
|                | t        | -      | -  | -        | 8.93   | -      | 8.93     | 1.91   | 5.68   | 10.22  |
| TEAM_PRO       | BE       | -      | -  | -        | -      | -      | -        | 0.69*  | -      | 0.69*  |
|                | SE       | -      | -  | -        | -      | -      | -        | (0.10) | -      | (0.10) |
|                | t        | -      | -  | -        | -      | -      | -        | 6.75   | -      | 6.75   |
| R <sup>2</sup> |          | 0.79   |    |          | 0.86   |        |          | 0.85   |        |        |

$\chi^2 = 784.62$  df = 96 p-value = 0.00 GFI = 0.85 AGFI = 0.79 RMSEA = 0.114 RMR = 0.30 CN = 76.60 LSR = 19.04

\* p < .05

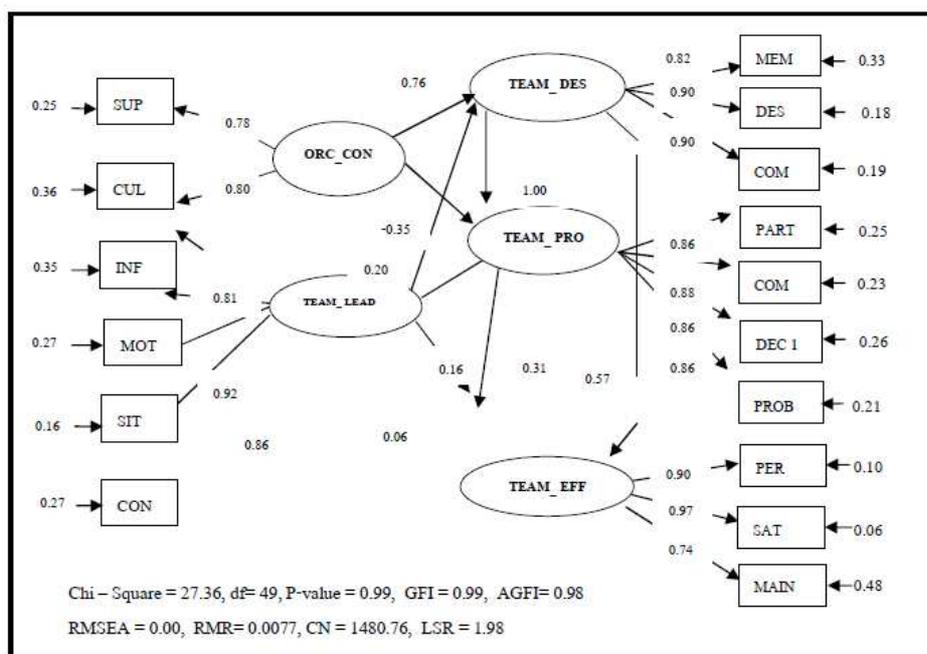
จากตาราง 23 และภาพประกอบ 18 พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 784.62 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 96 ค่าของความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.85 มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.79 มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.114 มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.30 มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 70.60 มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปร (largest standardized residual) เท่ากับ 19.04 มีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงทฤษฎีไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากข้อเสนอแนะของโปรแกรมลิสเรล ในกรณีที่เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว หากพบว่ารูปแบบสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เสนอว่า ค่าไค-สแควร์ สามารถปรับให้มีค่าลดลง

ได้มากหากยอมผ่อนคลายให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบด้วยการทดสอบเพื่อพัฒนารูปแบบ (Model Generation: MG) โดยปรับบนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของทฤษฎีทางการบริหาร ตลอดจนแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม และได้พิจารณาจากค่าดัชนีตัวแปร (Modification Indices: MI) ที่มีค่าสูงสุด และค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์ (Expected Parameter Chang: EPC) ซึ่งเป็นค่าบอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่คาดว่าจะปรับตามคำแนะนำของโปรแกรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับรูปแบบ

**ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังการปรับรูปแบบสมมติฐานการวิจัย**

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทราบผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบเพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นรูปแบบสมมติฐานที่ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับรูปแบบโดยการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทั้งในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงภายนอก (PH) จำนวน 1 เส้น และเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (TD) จำนวน 7 เส้น เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (TE) จำนวน 20 เส้น เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและตัวแปรสังเกตได้ภายใน (TH) จำนวน 19 เส้น รวมทั้งสิ้น 47 เส้น ได้ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในภาพประกอบ 19 ดังนี้



ภาพประกอบ 19 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังการปรับแบบ สมมติฐานการวิจัย

จากภาพประกอบ 19 พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 27.36 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 49 ค่าของความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.99 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่ามากกว่า 0.90 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 มีค่ามากกว่า 0.90 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.00 มีค่าน้อยกว่า .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่ารากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0077 มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 1480.76 มีค่ามากกว่า 200 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปร (Largest standardized residual) เท่ากับ 1.98 มีค่า 2.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

**ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นอิทธิพลระหว่างตัวแปรในรูปแบบของ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในภาพประกอบ 20 และตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลหลังการปรับรูปแบบสมมติฐานการวิจัย

| 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 <sup>2</sup> |    | 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

\* p < .05

จากตาราง 24 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมหลังการปรับรูปแบบสมมติฐาน โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม (TEAM\_DES) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้าน

กระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม (TEAM\_LEAD) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ปรากฏผล ดังนี้ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร (TEAM\_CON) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่าน 2 เส้นทาง คือ 1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม (TEAM\_DES) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ -0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม (TEAM\_DES) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม (TEAM\_LEAD) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผ่าน 2 เส้นทาง คือ 1) ส่งผ่านปัจจัยด้านการออกแบบทีม (TEAM\_DES) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ปรากฏผล ดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม (TEAM\_DES) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร (ORC\_CON) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม (TEAM\_PRO) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม (TEAM\_LEAD) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (TEAM\_EFF) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยดังกล่าว จะได้รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 20

