

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาริบทจริง

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลสมกสิ้นของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) ได้แก่

ORGANIZE แทน บริบทองค์การ

2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ได้แก่

TEAMTASK แทน ลักษณะของงาน

TEAMCHAR แทน คุณลักษณะของทีมคุณภาพ

TEAMPRO แทน กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ

SCHOOLEF แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3. ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)

REWARD แทน รางวัล

TRAIN แทน การฝึกอบรม

RESOUR แทน ทรัพยากรในการทำงาน

ORGCUL แทน วัฒนธรรมองค์การ

TSKILL แทน ความหลากหลายของทักษะ

TIDEN แทน เอกลักษณ์ของงาน

TSIGN	แทน	ความสำคัญของงาน
TAUTO	แทน	ความเป็นอิสระ
TFEED	แทน	การสะท้อนผลงาน
TCOM	แทน	องค์ประกอบของทีมคุณภาพ
TGOAL	แทน	เป้าหมายของทีม
TROLE	แทน	บทบาทของทีม
TNORM	แทน	ปทัสถานของทีม
TINFOR	แทน	ระบบสารสนเทศ
LEADER	แทน	ภาวะผู้นำทีม
PAR	แทน	การมีส่วนร่วม
COMMU	แทน	การติดต่อสื่อสาร
COOR	แทน	การประสานงาน
COHE	แทน	ความเหนียวแน่นในทีม
CONFR	แทน	การจัดการความขัดแย้ง
ORGOAL	แทน	เป้าหมายขององค์การ
LEARN	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้
CLIMATE	แทน	บรรยากาศขององค์การ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือ สัมประสิทธิ์พยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
γ	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน
β	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายนอก
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการพัฒนา ดังนี้

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาริบทจริง

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง**

ในขั้นแรกของการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องกับทีมคุณภาพและประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของทีม
คุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
1) ลักษณะของงาน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของ
ทักษะการทำงาน เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และ
การสะท้อนผลงาน 2) คุณลักษณะของทีม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ
องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม และระบบสารสนเทศ
ของทีม 3) กระบวนการทำงานของทีม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัวแปร คือ ภาวะ
ผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นในทีม การประสานงาน และ
การจัดการความขัดแย้งในทีม

ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษา ได้แก่ บริบทขององค์การ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) รางวัล
2) การฝึกอบรม 3) ทรัพยากรในการทำงาน และ 4) วัฒนธรรมองค์การ

**1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาบริบทจริง**

ในขั้นการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบจากบริบทจริง ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับทีมคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน อีกทั้งได้ทำการศึกษาโรงเรียน
ดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบในภาพรวมไม่แตกต่างจากผล
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่าตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพ
และส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ บริบทขององค์การ ซึ่งมี
ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ รางวัล การฝึกอบรม ทรัพยากรในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ
ส่วนองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว คือ

การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศของโรงเรียน ในส่วนขององค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ลักษณะของงาน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของทักษะการทำงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสะท้อนผลงาน 2) คุณลักษณะของทีม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม และระบบสารสนเทศของทีม 3) กระบวนการทำงานของทีม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่น ในทีม การประสานงาน และการจัดการความขัดแย้งในทีม

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการสรุปผลการพัฒนารูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการศึกษาจากบริบทจริง เพื่อนำมาสร้างเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้เป็นดังนี้

องค์ประกอบตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ บริบทขององค์การ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ รางวัล การฝึกอบรม ทรัพยากรในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ และในส่วนขององค์ประกอบตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้ 1) ลักษณะของงาน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของทักษะการทำงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสะท้อนผลงาน 2) คุณลักษณะของทีม วัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม และระบบสารสนเทศของทีม 3) กระบวนการทำงานของทีมวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นในทีม การประสานงาน และการจัดการ ความขัดแย้งในทีม สำหรับตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรผลสำหรับการศึกษานี้คือ ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศของโรงเรียน รายละเอียดจากการสรุปผลการศึกษาดังกล่าว แสดงไว้ในตาราง 12 ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทิมคุณภาพ
และประสิทธิผลโรงเรียน เทียบกับผลการศึกษาจากบริบทจริง

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
<p>1. บริบทขององค์การ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อทิมคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <p>1.1 รางวัล</p> <p>1.2 การฝึกอบรม</p> <p>1.3 ทรัพยากรในการทำงาน</p> <p>1.4 วัฒนธรรมองค์การ</p>	<p>ตัวแปรที่ส่งผลต่อทิมคุณภาพและประสิทธิผล ของโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <p>1.1 รางวัล พบว่า สมาชิกของทิมคุณภาพ มีความต้องการการให้รางวัลไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังใจ การยกย่องชมเชย และผลตอบแทนจากการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา</p> <p>1.2 การฝึกอบรม พบว่า สมาชิกของทิมคุณภาพ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมในทักษะ การทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ให้มีมากยิ่งขึ้น</p> <p>1.3 ทรัพยากรในการทำงาน พบว่า สมาชิกของ ทิมคุณภาพมีความต้องการทรัพยากรในการทำงาน ทั้งประเภท วัสดุดิบ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเวลา</p>
	<p>1.4 วัฒนธรรมองค์การ พบว่า องค์การที่สมาชิก ในทิมคุณภาพควรมีแบบแผนหรือพฤติกรรม ที่บุคลากรในสถานศึกษายึดถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมา ซึ่งสมาชิกองค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ มีการ สื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกเข้าใจ ร่วมกันโดยผ่านกระบวนการทางสังคมประกิต และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป</p>
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ บริบทขององค์การ ประกอบด้วย 1. รางวัล 2. การฝึกอบรม 3. ทรัพยากรในการทำงาน และ 4. วัฒนธรรมองค์การ</p>	

ตาราง 12 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
<p>2. ลักษณะของงาน พบว่า ตัวแปร ที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพ และ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <p>2.1 ความหลากหลายของ ทักษะ</p> <p>2.2 เอกลักษณ์ของงาน</p> <p>2.3 ความสำคัญของงาน</p> <p>2.4 ความเป็นอิสระในการ ทำงาน</p> <p>2.5 การสะท้อนผลงาน</p>	<p>ตัวแปรที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพและประสิทธิผล ของโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <p>2.1 ความหลากหลายของทักษะ พบว่า สมาชิก ในทีมคุณภาพจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน มีความเชี่ยวชาญ ในแต่ละสาขาวิชา งานที่จะต้องใช้กิจกรรม ทักษะ และความรู้ความสามารถที่แตกต่างหลากหลาย จึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ</p> <p>2.2 เอกลักษณ์ของงาน พบว่า งานที่ทีมคุณภาพ ต้องดำเนินการนั้นมีองค์ประกอบอย่างไร มีขั้นตอน การดำเนินงานอย่างไร และจะมีผลสำเร็จเป็นอย่างไร</p> <p>2.3 ความสำคัญของงาน พบว่า ทีมคุณภาพ ควรจะมีการรับรู้ถึงผลของงานมีความสำคัญ เกี่ยวพัน และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของทุกคน ในทีมคุณภาพและในโรงเรียน</p>
	<p>2.4 ความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า ทีมคุณภาพรับรู้ได้ว่า งานนั้นเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพ ในการใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะเลือก กำหนด ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงานและพิจารณาแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>2.5 การสะท้อนผลงาน พบว่า ลักษณะของงาน ที่สมาชิกในทีมคุณภาพรับรู้ว่าการปฏิบัติงานนั้น มีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิผล รวมทั้งได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของตนเองอย่างตรงไปตรงมา</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ ลักษณะของงาน ประกอบด้วย 1. ความหลากหลายของทักษะ 2. เอกลักษณะของงาน 3. ความสำคัญของงาน 4. ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 5. การสะท้อนผลงาน</p>	
<p>3. คุณลักษณะของทีม พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพ ประกอบด้วย</p> <p>3.1 องค์ประกอบของทีม คุณภาพ</p> <p>3.2 เป้าหมายของทีม</p> <p>3.3 บทบาทของทีม</p> <p>3.4 ปทัสถานของทีม</p> <p>3.5 ระบบสารสนเทศ</p>	<p>ตัวแปรที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <p>3.1 องค์ประกอบของทีม พบว่า ควรมี 3 ส่วน คือ ขนาดของทีม ความรู้ความชำนาญ และความแตกต่างของสมาชิกภายในทีม</p> <p>3.2 เป้าหมายของทีม พบว่า สมาชิกในทีมคุณภาพควรมีการกำหนดผลลัพธ์สุดท้ายที่ทีมคุณภาพต้องการให้บรรลุผล เพื่อช่วยในการกำหนดแนวทางและกิจกรรมในการดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำทนาย และส่งเสริม สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ</p> <p>3.3 บทบาทของทีม พบว่า สมาชิกของทีม</p>
	<p>คุณภาพควรมีรับรู้ถึงบทบาทการทำงาน หรือ พฤติกรรมในการทำงาน ของแต่ละบุคคล อย่างพึงพอใจ และมั่นใจว่าจะได้รับความมีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับ</p> <p>3.4 ปทัสถานของทีม พบว่า สมาชิกในทีมคุณภาพควรมีแบบแผน กฎเกณฑ์ ความคาดหวัง หรือมาตรฐานที่เป็นที่เข้าใจและยอมรับร่วมกัน อันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมร่วมกันของสมาชิกของทีม</p> <p>3.5 ระบบสารสนเทศ พบว่า สมาชิกในทีมคุณภาพควรมีข้อเท็จจริงที่ผ่านการประมวลผลแล้ว</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
	จัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารงานและสนับสนุนการทำงานของทีมคุณภาพ
สรุปผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะของทีมคุณภาพ ประกอบด้วย 1. องค์ประกอบของทีม คุณภาพ 2. เป้าหมายของทีม 3. บทบาทของทีม 4. ปทัสถานของทีม และ 5. ระบบ สารสนเทศ	
4. กระบวนการทำงานของทีม พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อทีม คุณภาพ ประกอบด้วย 4.1 ภาวะผู้นำทีม 4.2 การมีส่วนร่วม 4.3 การติดต่อสื่อสาร 4.4 การประสานงาน 4.5 ความเหนียวแน่นในทีม 4.6 การจัดการความขัดแย้ง	ตัวแปรที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพและประสิทธิผล ของโรงเรียน ประกอบด้วย 4.1 ภาวะผู้นำทีม พบว่า สมาชิกในทีมคุณภาพ ควรมีผู้นำทีมคุณภาพเพื่อการมีอิทธิพลต่อสมาชิก ในทีมด้วยการโน้มน้าวใจให้สมาชิกเกิดจิตสำนึก และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม ที่ร่วมกันกำหนดไว้ 4.2 การมีส่วนร่วม พบว่า สมาชิกในทีมคุณภาพ มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุ
	เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ ทั้งในส่วนการมี ส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับ ผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล 4.3 การติดต่อสื่อสาร พบว่า สมาชิกทีมคุณภาพ ควรมีกระบวนการเคลื่อนย้าย แลกเปลี่ยนและ ส่งผ่านข่าวสารข้อมูลหรือความหมายบางอย่าง ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อให้เกิดความ เข้าใจกันหรือเพื่อเป้าหมายบางประการตามต้องการ โดยเป็นไปอย่างเปิดเผย 4.4 การประสานงาน พบว่า สมาชิกในทีมคุณภาพ ควรมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อประสานความร่วมมือ ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ทีมงานและหน่วยงาน

ตาราง 12 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
	<p>ต่างๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>4.5 ความเหนียวแน่นในทีม พบว่า สมาชิกในทีม คุณภาพควรมีระดับของความตั้งใจของสมาชิก ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้สมาชิกเต็มใจทำงานร่วมกัน เพื่อรักษาทีมคุณภาพให้คงอยู่รวมถึงระดับของ อิทธิพลที่แต่ละคนมีต่อสมาชิกอื่นในทีมคุณภาพ</p> <p>4.6 การจัดการความขัดแย้ง พบว่า สมาชิกในทีม คุณภาพควรมีกระบวนการลดระดับการแสดงออก ในทางที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันซึ่งสืบเนื่องมาจากอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการผลประโยชน์ การใช้ อำนาจหน้าที่ต่างๆ ขัดกัน เพื่อทำให้งานบรรลุ เป้าหมายขององค์การ</p>
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ กระบวนการทำงานของทีม ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำทีม 2. การมีส่วนร่วม 3. การติดต่อสื่อสาร 4. การประสานงาน 5. ความเหนียวแน่นในทีม และ 6. การจัดการความขัดแย้ง</p>	
<p>5. ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพ ประกอบด้วย</p> <p>5.1 เป้าหมายขององค์การ</p> <p>5.2 องค์การแห่งการเรียนรู้</p> <p>5.3 บรรยากาศขององค์การ</p>	<p>ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <p>5.1 เป้าหมายขององค์การ พบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ในการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการจูงใจ การควบคุมตรวจสอบและการประเมินผลของ ทีมคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมี ประสิทธิภาพ จนบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียน</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
	<p>5.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการพัฒนาองค์การให้สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างเสรี และแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ</p> <p>5.3 บรรยายภาคขององค์การ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน</p>
<p>สรุปผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1. เป้าหมายขององค์การ 2. องค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3. บรรยายภาคขององค์การ</p>	

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่โรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 330 โรงเรียน แต่จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับและการตอบข้อคำถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์

มีจำนวน 321 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 97.27 โดยผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละโรงเรียนเป็นผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้างานและครูผู้สอน อย่างละหนึ่งคนรวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 963 คน ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 13

ตาราง 13 ข้อมูลพื้นฐานแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (963 คน)

ข้อมูลสถานภาพ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	502	52.10
	1.2 หญิง	461	47.90
2. อายุ	2.1 น้อยกว่า 31 ปี	50	5.20
	2.2 31 – 40 ปี	215	22.30
	2.3 41 – 50 ปี	285	29.60
	2.4 มากกว่า 50 ปี	413	42.90
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	195	20.25
	3.2 10 – 20 ปี	264	27.41
	3.3 มากกว่า 20 ปี	504	52.34
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด	4.1ปริญญาตรี	367	38.11
	4.2ปริญญาโท	566	58.77
	4.3ปริญญาเอก	30	3.12
5. ตำแหน่งหน้าที่	5.1 ผู้บริหาร	321	33.33
	5.2 หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน	321	33.33
	5.3 ครูผู้สอน	321	33.33

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 963 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.10 มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 504 คน คิดเป็นร้อยละ 52.34 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 566 คน คิดเป็นร้อยละ 58.77 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็น

ผู้บริหาร หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอนในจำนวนเท่าๆ กัน คือ 321 คน
คิดเป็นร้อยละ 33.33

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า อยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบปรากฏผลในตาราง 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร		\bar{x}	S.D.	SKEWNESS			KURTOSIS			Skewness and Kurtosis		แปล ความ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้			Z- score	SKEW	P- value	Z- score	KUR	P- value	Chi- Square	P- Value	
1. ORGA NIZE	REWARD	4.03	0.41	-0.81	-0.11	0.41	0.77	0.18	0.43	1.26	0.53	มาก
	TRAIN	4.08	0.42	-1.81	-0.24	0.06	-0.46	-0.14	0.64	3.51	0.17	มาก
	RESOUR	4.03	0.42	-1.89	-0.25	0.05	0.62	0.14	0.53	3.99	0.13	มาก
	ORGCUL	4.13	0.36	-0.32	-0.04	0.74	1.16	0.31	0.24	1.45	0.48	มาก
2. TEAM TASK	TSKILL	4.08	0.39	-0.04	-0.01	0.96	-0.06	-0.04	0.95	0.01	0.99	มาก
	TIDEN	4.08	0.39	-0.05	-0.01	0.96	-0.28	-0.10	0.78	0.08	0.96	มาก
	TSIGN	4.22	0.38	-0.21	-0.03	0.84	-0.46	-0.14	0.65	0.25	0.88	มาก
	TAUTO	4.19	0.39	-0.16	-0.02	0.87	-0.28	-0.10	0.78	0.10	0.95	มาก
	TFEED	4.03	0.39	-0.03	-0.01	0.98	-0.30	-0.11	0.77	0.90	0.96	มาก
3. TEAM CHAR	TCOM	4.02	0.39	-0.12	-0.02	0.91	-0.27	-0.10	0.79	0.08	0.96	มาก
	TGOAL	4.13	0.38	-0.10	-0.01	0.92	-0.18	-0.08	0.86	0.04	0.98	มาก
	TROLE	4.10	0.39	-0.11	-0.02	0.91	-0.29	-0.11	0.77	0.09	0.95	มาก
	TNORM	4.10	0.37	-0.06	-0.01	0.95	-0.23	-0.09	0.82	0.06	0.97	มาก
	TINFOR	4.04	0.42	-0.06	-0.01	0.96	-0.24	-0.09	0.81	0.06	0.97	มาก
4. TEAM PRO	LEADER	4.16	0.39	-0.13	-0.02	0.90	-0.25	-0.09	0.81	0.08	0.96	มาก
	PAR	4.12	0.40	-0.22	-0.03	0.83	-0.46	-0.15	0.64	0.26	0.88	มาก
	COMMU	4.11	0.42	-0.17	-0.02	0.87	-0.34	-0.12	0.73	0.14	0.93	มาก
	COOR	4.11	0.41	-0.11	-0.02	0.91	-0.37	-0.12	0.71	0.15	0.93	มาก
	COHE	4.11	0.38	-0.07	-0.01	0.94	-0.11	-0.06	0.92	0.02	0.99	มาก
	CONFR	4.14	0.40	-0.25	-0.03	0.80	-0.46	-0.15	0.64	0.28	0.87	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปร		\bar{X}	S.D.	SKEWNESS			KURTOSIS			Skewness and Kurtosis		แปลความ
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้			Z-score	SKEW	P-value	Z-score	KUR	P-value	Chi-Square	P-Value	
5.SCHOOL EF	ORGOAL	4.48	0.31	0.71	-0.05	0.47	-1.96	-0.43	0.05	4.36	0.11	มาก
	LEARN	4.36	0.34	-0.17	-0.02	0.86	-0.54	-0.16	0.59	0.32	0.85	มาก
	CLIMATE	4.43	0.33	-0.45	-0.06	0.65	-1.08	-0.27	0.28	1.37	0.50	มาก

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบด้านบริบทขององค์การ (ORGANIZE) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (ORGCUL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ การฝึกอบรม (TRAIN) รางวัล (REWARD) และทรัพยากรในการทำงาน (RESOUR) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 4.03 ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านลักษณะของงาน (TEAMTASK) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำคัญของงาน (TSIGN) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในการทำงาน (TAUTO) เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ (TSKILL) และการสะท้อนผลงาน (TFEED) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.08 และ 4.03 ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป้าหมายของทีม (TGOAL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ บทบาทของทีม (TROLE) ปทัสถานของทีม (TNORM) ระบบสารสนเทศ (TINFOR) และองค์ประกอบของทีม (TCOM) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำทีม (LEADER) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ การจัดการความขัดแย้ง (CONFR) การมีส่วนร่วม (PAR) การติดต่อสื่อสาร (COMMU) การประสานงาน (COOR) และความเหนียวแน่นในทีม (COHE) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.12 และ 4.11 ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (SCHOOL) พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป้าหมายขององค์การ (ORGOAL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมา คือ บรรยากาศขององค์การ (CLIMATE) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEARN) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และ 4.36 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (SKEW) และค่าความโด่ง (KUR) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ มีการกระจายของข้อมูลไม่แตกต่างกันมากนัก สำหรับค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะเบ้ทางลบ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาโดยรวมถึงค่าความเบ้ ความโด่ง และค่า P-Value พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ มีค่าความเบ้และความโด่งเข้าใกล้ศูนย์ และค่า P-Value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างที่มคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่คำนวณจากค่าคะแนนเฉลี่ย รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	REWA	TRAIN	RESO	ORGC	TSKIL	TIDFN	TSIGN	TAUTO	TFFED	TCOM	TGOA	TROL	TNOR	TINF	LEAD	PAR	COM	COOR	COHE	CONF	ORGO	LEARN	CLIM
REWA	1.00																						
TRAIN	.67**	1.00																					
RESO	.66**	.62**	1.00																				
ORGC	.45**	.64**	.64**	1.00																			
TSKILL	.67**	.65**	.63**	.68**	1.00																		
TIDFN	.62**	.64**	.61**	.71**	.79**	1.00																	
TSIGN	.61**	.60**	.60**	.67**	.77**	.75**	1.00																
TAUTO	.58**	.57**	.59**	.65**	.69**	.70**	.68**	1.00															
TFFED	.66**	.61**	.60**	.49**	.70**	.60**	.63**	.66**	1.00														
TCOM	.54**	.65**	.61**	.68**	.62**	.69**	.65**	.60**	.62**	1.00													
TGOA	.57**	.65**	.61**	.64**	.65**	.68**	.72**	.65**	.68**	.78**	1.00												
TROI	.50**	.61**	.55**	.55**	.59**	.56**	.63**	.54**	.65**	.68**	.73**	1.00											
TNOR	.57**	.57**	.50**	.50**	.63**	.60**	.62**	.55**	.65**	.68**	.75**	.71**	1.00										
TINF	.54**	.58**	.51**	.65**	.64**	.63**	.59**	.57**	.59**	.72**	.66**	.58**	.60**	1.00									
LEAD	.44**	.53**	.52**	.55**	.53**	.53**	.56**	.52**	.60**	.67**	.69**	.64**	.64**	.54**	1.00								
PAR	.53**	.62**	.52**	.60**	.65**	.61**	.66**	.58**	.65**	.74**	.70**	.66**	.69**	.73**	.69**	1.00							
COM	.52**	.61**	.51**	.60**	.67**	.62**	.67**	.62**	.63**	.65**	.65**	.60**	.63**	.68**	.63**	.80**	1.00						
COOR	.52**	.61**	.51**	.60**	.70**	.62**	.66**	.61**	.62**	.62**	.64**	.58**	.61**	.66**	.60**	.71**	.75**	1.00					
COHE	.55**	.61**	.54**	.64**	.64**	.61**	.60**	.62**	.58**	.62**	.59**	.55**	.61**	.62**	.56**	.66**	.69**	.76**	1.00				
CONF	.52**	.58**	.48**	.57**	.67**	.64**	.61**	.62**	.63**	.58**	.61**	.52**	.59**	.59**	.58**	.68**	.73**	.73**	.70**	1.00			
ORGO	.50**	.22**	.18**	.24**	.22**	.31**	.12**	.40**	.11**	.38**	.30**	.24**	.65**	.31**	.57**	.40**	.43**	.21**	.11**	.28**	1.00		
LEARN	.17**	.14**	.17**	.17**	.11**	.17**	.13**	.74**	.21**	.22**	.19**	.16**	.28**	.20**	.26**	.19**	.19**	.18**	.20**	.19**	.17**	1.00	
CLIM	.14**	.20**	.22**	.31**	.23**	.26**	.24**	.19**	.25**	.26**	.28**	.24**	.28**	.29**	.34**	.32**	.30**	.30**	.31**	.29**	.35**	.54**	1.00

** p-value < .01, * p-value < .05

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 23 ตัว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.11 ถึง 0.80 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงด้านกระบวนการทำงานของทีม มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม (PAR) และการติดต่อสื่อสาร (COMMU) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.80

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงประสิทธิผลของโรงเรียน (ORGOAL, LEARN และ CLIMATE) กับตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงอื่นๆ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด และมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกที่ต่างกลุ่มกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอยู่ในช่วง 0.11 ถึง 0.74

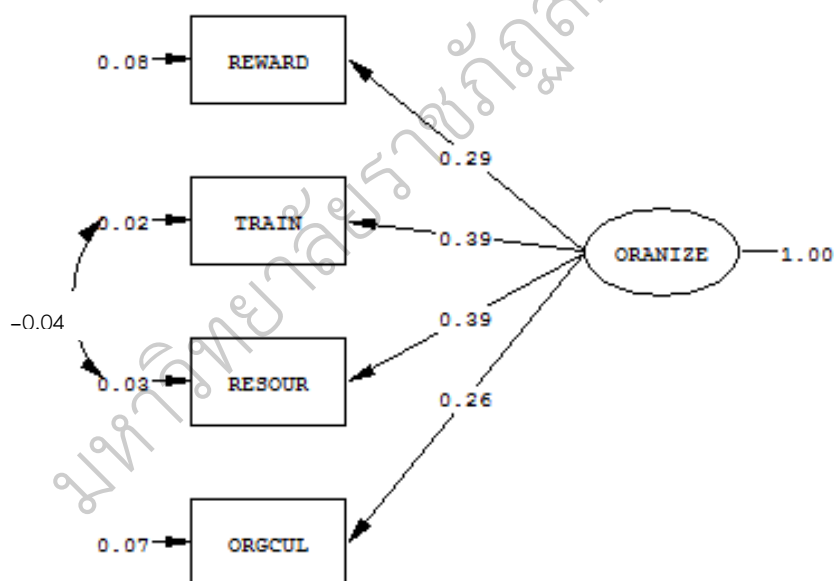
นอกจากนี้ยังพบว่า 1) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ลักษณะของงาน (TEAMTASK) ตัวแปรสังเกตได้ของความเป็นอิสระในการทำงาน (TAUTO) มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา (SCHOOLEF) ตัวแปรสังเกตได้ องค์การแห่งการเรียนรู้ (LEARN) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ (TEAMPRO) ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของทีม (TCOM) มีค่าความสัมพันธ์กันสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน คุณลักษณะของทีมคุณภาพ ตัวแปรสังเกตได้ การมีส่วนร่วม (PAR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 และ 2) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ลักษณะของงาน (TEAMTASK) ตัวแปรสังเกตได้ของการสะท้อนผล (TFEED) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา (SCHOOLEF) ตัวแปรสังเกตได้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ (LEARN) และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน คุณลักษณะของทีมคุณภาพ (TEAMCHAR) ตัวแปรสังเกตได้ความเหนียวแน่นในทีม (COHE) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา (SCHOOLEF) ตัวแปรสังเกตได้ เป้าหมายขององค์การ (ORGOAL) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.11

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดทั้ง 2 รูปแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งมี 1 ตัวแปร คือ บริบทขององค์การ (ORGANIZE) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ รางวัล (REWARD) การฝึกอบรม (TRAIN) ทรัพยากรในการทำงาน (RESOUR) และวัฒนธรรมองค์การ (ORGCUL) ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 16



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=0.96, RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00

Largest Standardized Residual = 0.05

ภาพประกอบ 16 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอก
บริบทขององค์การ (ORGANIZE)

จากภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน ค่า RMSEA = 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่า รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายนอกได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงบริบทขององค์การ (ORGANIZE) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวแปร โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการฝึกอบรม (TRAIN) และทรัพยากรในการทำงาน (RESOUR) มีความสำคัญสูงสุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39 รองลงมาคือ รางวัล (REWARD) และวัฒนธรรมองค์การ (ORGCUL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 และ 0.26 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปร	ตัวแปรแฝง บริบทขององค์การ (ORGANIZE)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. REWARD	0.29	0.02	13.64**
2. TRAIN	0.39	0.02	17.89**
3. RESOUR	0.39	0.02	17.50**

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝง บริบทขององค์การ (ORGANIZE)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
4. ORGCUL	0.26	0.02	13.37**

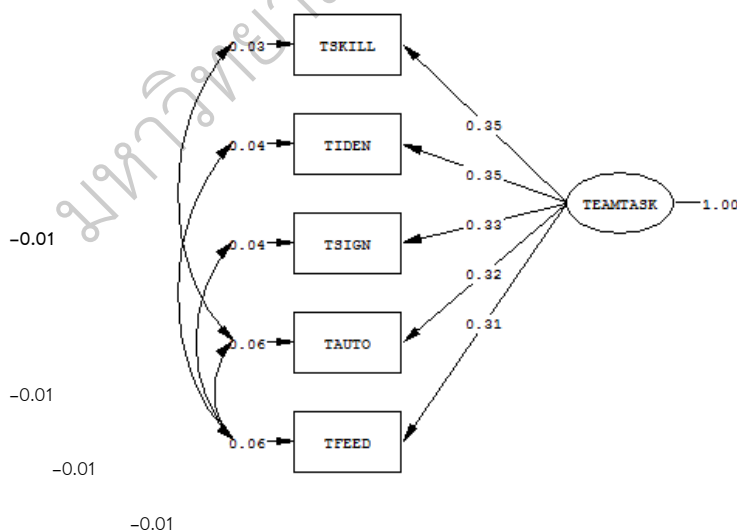
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-Square=0.00, df=1, P-value=0.96,
RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00
Largest Standardized Residual = 0.05

*p < .05, **p < .01

2.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งมี 4 ตัวแปร ได้แก่

2.4.2.1 ตัวแปรแฝงด้านลักษณะของงาน (TEAMTASK) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความหลากหลายของทักษะการทำงาน (TSKILL) เอกลักษณะของงาน (TIDEN) ความสำคัญของงาน (TSIGN) ความเป็นอิสระในการทำงาน (TAUTO) และการสะท้อนผลงาน (TFEED) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นดังภาพประกอบ 17



Chi-Square=0.01, df=1, P-value=0.907, RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00

Largest Standardized Residual = 0.12

ภาพประกอบ 17 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในลักษณะของงาน (TEAMTASK)

จากภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในลักษณะของงาน (TEAMTASK) ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.01 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.907 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรดัชนีทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในลักษณะของงาน (TEAMTASK) ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านความหลากหลายของทักษะ (TSKILL) และเอกลักษณ์ของงาน (TIDEN) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35 รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน (TSIGN) ด้านความเป็นอิสระ (TAUTO) และด้านการสะท้อนผลงาน (TFEED) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33, 0.32 และ 0.31 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงลักษณะของงาน (TEAMTASK)

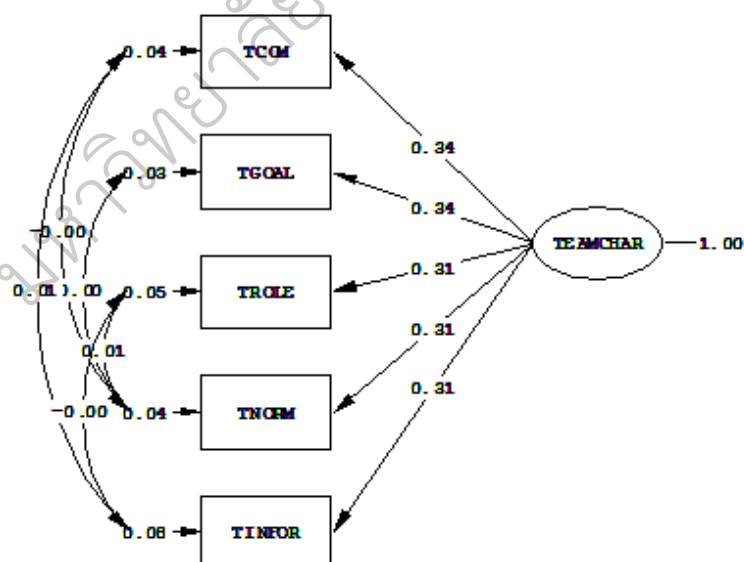
ตัวแปร	ตัวแปรแฝงลักษณะของงาน (TEAMTASK)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. TSKILL	0.35	0.02	20.05**
2. TIDEN	0.35	0.02	19.10**
3. TSIGN	0.33	0.02	18.74**
4. TAUTO	0.32	0.02	16.20**

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงลักษณะของงาน (TEAMTASK)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
5. TFEED	0.31	0.02	15.35**
ผลการทดสอบความกลมกลืน	Chi-Square=0.01, df=1, P-value=0.907, RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00 Largest Standardized Residual = 0.12		

*p < .05, **p < .01

2.4.2.2 ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ องค์ประกอบของทีม (TCOM) เป้าหมายของทีม (TGOAL) บทบาทของทีม (TROLE) ปทัสถานของทีม (TNORM) และระบบสารสนเทศของทีม (TINFOR) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังภาพประกอบ 18



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.000, RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00

Largest Standardized Residual = 0.00

ภาพประกอบ 18 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR)

จากภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR) ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบ ความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA=0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR) ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านองค์ประกอบของทีม (TCOM) และเป้าหมายของทีม (TGOAL) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านบทบาทของทีม (TROLE), ปทัสถานของทีม (TNORM) และระบบสารสนเทศของทีม (TINFOR) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทุกตัวเท่ากับ 0.31

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. TCOM	0.34	0.02	18.08**
2. TGOAL	0.34	0.02	19.44**
3. TROLE	0.31	0.02	16.59**
4. TNORM	0.31	0.02	14.28**

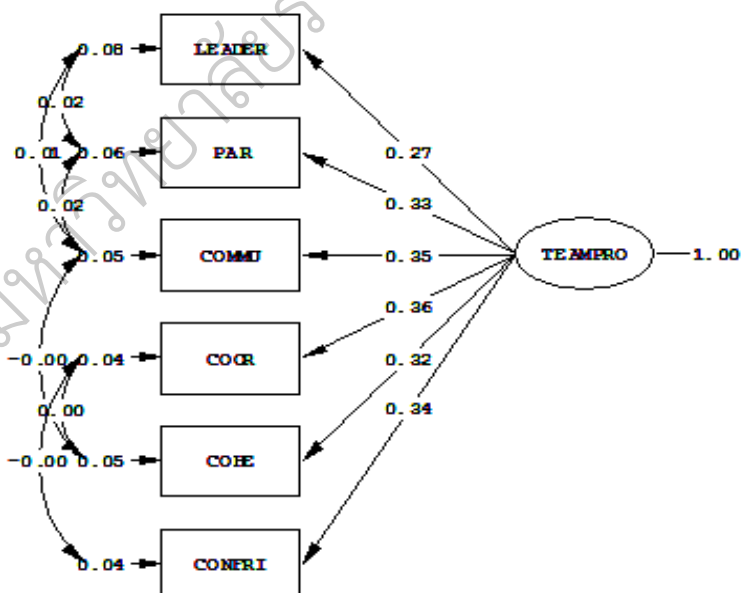
ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงคุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
5. TINFOR	0.31	0.02	14.00**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.0000,
RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00
Largest Standardized Residual = 0.00

*p < .05, **p < .01

2.4.2.3 ตัวแปรแฝงด้านกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำทีม (LEADER) การมีส่วนร่วม (PAR) การติดต่อสื่อสาร (COMMU) ความเหนียวแน่นในทีม (COHE) การประสานงาน (COOR) และการจัดการความขัดแย้งในทีม (CONFR) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังภาพประกอบ 19



Chi-Square=0.05, df=3, P-value=0.99669, RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00

Largest Standardized Residual = 0.21

ภาพประกอบ 19 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO)

จากภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO) ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.05 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.996 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัว พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกัน จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO) ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านการประสานงาน (COOR) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (COMMU) การจัดการความขัดแย้งในทีม (CONFR) การมีส่วนร่วม (PAR) ความเหนียวแน่นในทีม (COHE) และภาวะผู้นำทีม (LEADER) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.34, 0.33, 0.32 และ 0.27 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. LEADER	0.27	0.02	13.34**
2. PAR	0.33	0.02	16.45**
3. COMMU	0.35	0.02	17.45**

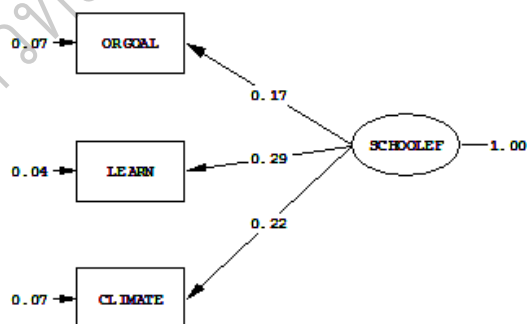
ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝงกระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
4. COHE	0.32	0.02	17.16**
5. COOR	0.36	0.02	17.87**
6. CONFR	0.34	0.02	17.79**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-Square=0.05, df=3, P-value=0.99669,
RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00
Largest Standardized Residual = 0.21

*p < .05, **p < .01

2.4.2.4 ตัวแปรแฝง ประสิทธิภาพโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร (SCHOOLEF) ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (ORGOAL) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEARN) และบรรยากาศของโรงเรียน (CLIMATE) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันดังภาพประกอบ 20



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.0000, RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00

Largest Standardized Residual = 0.00

ภาพประกอบ 20 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายในประสิทธิภาพโรงเรียน (SCHOOLEF)

จากภาพประกอบ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลของโรงเรียน (SCHOOLEF) ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่า RMSEA = 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกัน จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลของโรงเรียน (SCHOOLEF) ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEARN) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 รองลงมาคือ บรรยากาศของโรงเรียน (CLIMATE) และการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (ORGOAL) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.22 และ 0.17 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงประสิทธิผลโรงเรียน (SCHOOLEF)

ตัวแปร	ตัวแปรแฝง ประสิทธิผลโรงเรียน (SCHOOLEF)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. ORGOAL	0.17	0.02	8.79**
2. LEARN	0.29	0.02	12.04**
3. CLIMATE	0.22	0.02	10.02**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-Square=0.000, df=0, P-value=1.0000,
RMSEA=0.000, GFI=1.00, AGFI=1.00
Largest Standardized Residual = 0.00

*p < .05, **p < .01

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของตัวแปรในโมเดล
การวัดและค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง สรุปได้ดังตาราง 21

ตาราง 21 ความเชื่อมั่น (ρ_c) ของตัวแปรแฝง ความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้
ด้วยตัวประกอบ (ρ_v) และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้

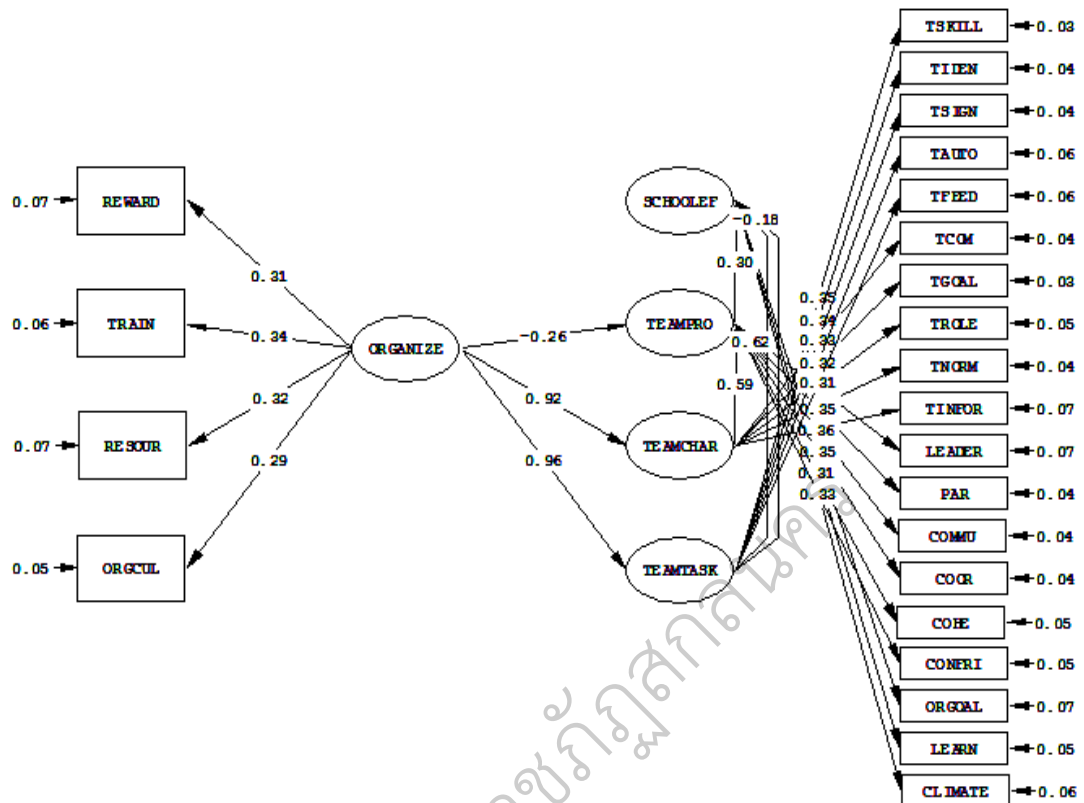
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ρ_c	ρ_v	R ²
OGANIZE	REWRD	0.869	0.730	0.56
	TRAIN			0.67
	RESOUR			0.57
	ORGCUL			0.68
TEAMTASK		0.920	0.814	
	TSKILL			0.78
	TIDEN			0.72
	TSIGN			0.76
	TAUTO			0.64
TEAMCHAR		0.915	0.684	
	TCOM			0.78
	TGOAL			0.77
	TROLE			0.65
	TNORM			0.72
TEAMPRO		0.923	0.672	
	TINFOR			0.62
	LEADER			0.54
	PAR			0.69
	COMMU			0.72
	COOR			0.62
	COHE	0.65		
	CONFR	0.67		

ตาราง 21 ต่อ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	ρ_c	ρ_v	R^2
SCHOOLEF	ORGOAL	0.719	0.776	0.67
	LEARN			0.64
	CLIMATE			0.82

จากตาราง 21 จะเห็นว่าตัวประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.869 และตัวแปรแฝงภายในมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.719 – 0.923 ซึ่งตัวประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก (OGANIZE) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.869 ตัวประกอบของตัวแปรแฝงภายใน (TEAMTASK) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.920 ตัวประกอบของตัวแปรแฝงภายใน (TEAMCHAR) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915 ตัวประกอบของตัวแปรแฝงภายใน (TEAMPRO) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และตัวประกอบของตัวแปรแฝงภายใน (SCHOOLEF) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.719 นอกจากนี้ตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กับตัวประกอบ

2.6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (Lisrel version 8.52) พบว่ารูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 715.30 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 222 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00 ค่า RMSEA = 0.083 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.84 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.80 และค่า Largest Standardized Residual = 5.10 ดังภาพประกอบ 21 และตาราง 22



Chi-Square=715.30, df=222, P-value=0.0000, RMSEA=0.083, GFI=0.84, AGFI=0.80

Largest Standardized Residual = 5.10

ภาพประกอบ 21 รูปแบบสมมติฐานการวิจัยก่อนปรับรูปแบบ

ตาราง 22 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับรูปแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์	$P > 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่า GFI	> 0.90	0.84	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า AGFI	> 0.90	0.80	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า RMSEA	< 0.08	0.083	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า Largest Standardized Residual	$(-2) - (2)$	5.10	ไม่ผ่านเกณฑ์

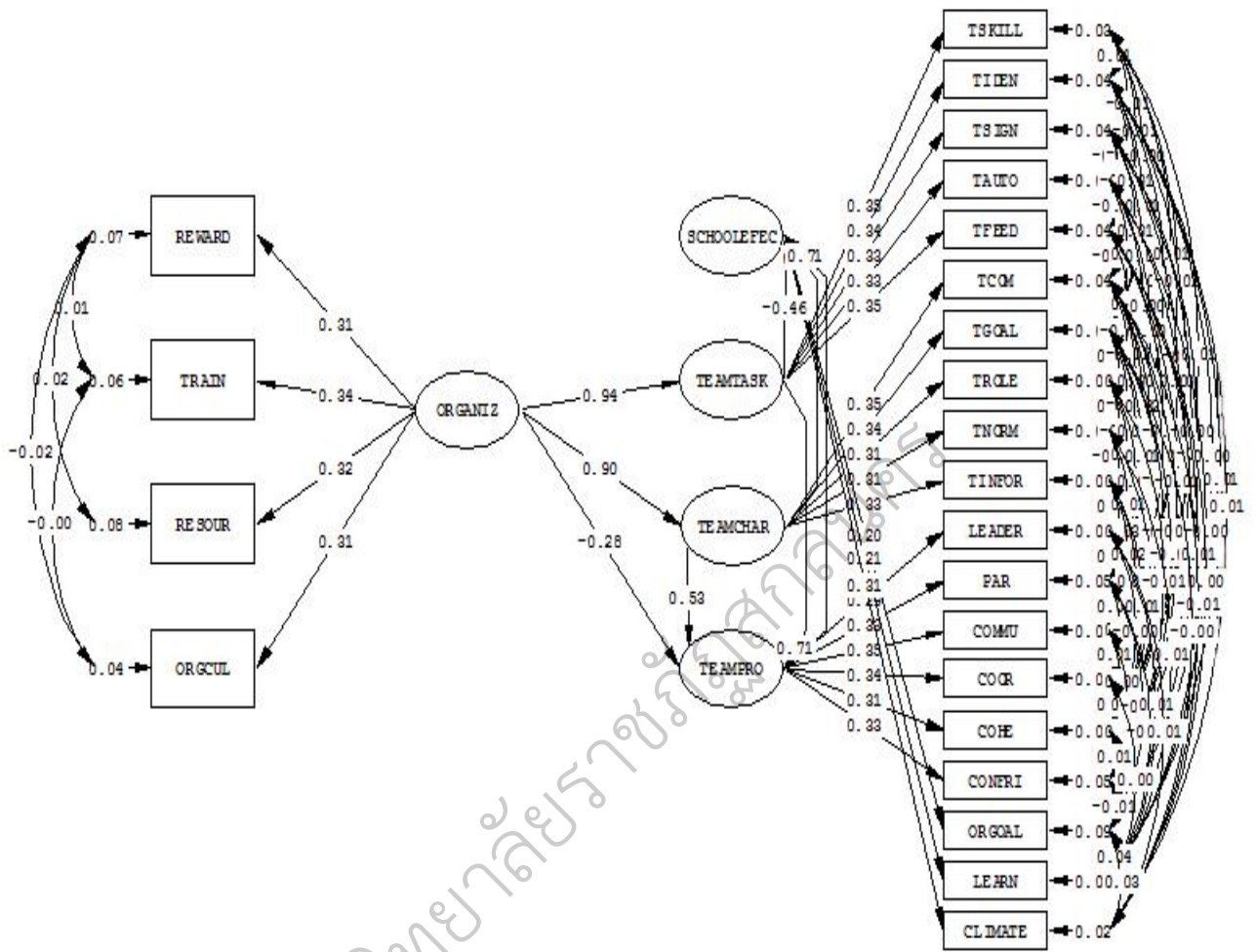
จากภาพประกอบ 21 และตาราง 22 พบว่ารูปแบบสมมติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 715.30 ยังมีค่ามากเกินไป ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ค่า RMSEA = 0.083 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.84 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.80 และค่า Largest Standardized Residual = 5.10 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับรูปแบบ โดยมีขั้นตอนการปรับตั้งคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูลในภาคผนวก ผู้วิจัยปรับรูปแบบโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311) ซึ่งการปรับรูปแบบได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต จำนวน 123 เส้น ซึ่งแสดงในรูปแบบของเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอก (Theta Delta : TD) จำนวน 4 เส้น เมตริกความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Epsilon : TE) จำนวน 84 เส้น และเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Delta Epsilon : TH) จำนวน 35 เส้นและหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนตามตาราง 22

ภายหลังปรับรูปแบบ รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 38.34 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 100 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close fit) ค่า RMSEA = 0.000 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97 ซึ่งค่าทั้งสองเข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง และเพื่อให้การปรับรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบจนพบว่า ค่า Largest Standardized Residual = 1.66 ซึ่งต่ำกว่า 2.00 จึงหยุดการปรับรูปแบบ ผลการปรับรูปแบบสรุปได้ดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสถิติความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับรูปแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์	$P > 0.05$	1.00	ผ่านเกณฑ์
2. ค่า GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า AGFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า RMSEA	< 0.08	0.00	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า Largest Standardized Residual	$(-2) - (2)$	1.66	ผ่านเกณฑ์

รูปแบบที่ได้ทำการปรับให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 22 และภาพประกอบ 23



Chi-Square=38.34, df=100, P-value=1.0000, RMSEA=0.000, GFI=0.99, AGFI=0.97

Largest Standardized Residual = 1.66

ภาพประกอบ 22 รูปแบบสมมติฐานการวิจัยหลังปรับรูปแบบแล้ว

จากภาพประกอบ 22 เป็นภาพรูปแบบที่ทำการปรับผ่านโปรแกรม LISREL for Windows ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาปรับเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

3. ผลการตรวจสอบขนาดของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรของทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 38.34 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 100 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (close fit) ค่า RMSEA = 0.000 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97 ค่า Largest Standardized Residual = 1.66 และ CN=1,129.08 แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 บริบทขององค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านลักษณะของงาน (0.94) คุณลักษณะของทีม (0.90) ในทิศทางบวก และผ่านกระบวนการทำงานของทีม (0.28) ในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การฝึกอบรม รองลงมา คือ ทรัพยากรในการทำงาน รางวัล และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34, 0.32, 0.31 และ 0.31 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.56 – 0.68

3.1.2 ลักษณะของงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (0.46) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการทำงานของทีม (0.71) และคุณลักษณะของทีม (0.12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความหลากหลายของทักษะ และการสะท้อนผลงาน รองลงมา คือ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.35, 0.34, 0.33 และ 0.33 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ระหว่าง 0.64 – 0.78

3.1.3 คุณลักษณะของทีม พบว่า มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (0.12) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการทำงานของทีม (0.53) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต จะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ องค์ประกอบของทีม รองลงมา คือ เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ระบบสารสนเทศของทีม และปทัสถานของทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.34, 0.34, 0.33 และ 0.31 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.62 – 0.78

3.1.4 กระบวนการทำงานของทีม มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมากที่สุด (0.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ การประสานงาน การมีส่วนร่วม การจัดการความขัดแย้ง ความเหนียวแน่นในทีม และ ภาวะผู้นำทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.34, 0.33, 0.33, 0.31 และ 0.29 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.54 – 0.72

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) สำหรับสมการโครงสร้างของ รูปแบบ แสดงว่าตัวแปรแฝงภายนอกซึ่งเป็นสาเหตุจำนวน 1 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวน ร่วมในตัวแปรลักษณะงาน คุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานของทีม และประสิทธิภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 84, 81, 86 และ 88 ตามลำดับ

3.2 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.2.1 อิทธิพลทางตรง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงของ 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการทำงานของทีม ลักษณะของงาน และ คุณลักษณะของทีม เท่ากับ 0.71, 0.46, และ 0.12 ตามลำดับ

3.2.2 อิทธิพลทางอ้อม พบว่า มีองค์ประกอบของทีม 3 องค์ประกอบที่มี อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา คือ 1) บริบทขององค์การ ที่ส่งผ่าน กระบวนการทำงานของทีม ลักษณะของงาน และคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.14, 0.94 และ 0.90 ตามลำดับ 2) ลักษณะของงาน ที่ส่งผ่านกระบวนการทำงานของ ทีม และคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.71 และ 0.53 ตามลำดับ และ

3) คุณลักษณะของทีม ที่ส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53

3.2.3 อิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการทำงานของทีม คุณลักษณะของทีม บริบทองค์การ และลักษณะของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71, 0.50, 0.29 และ 0.04 ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของทีม คุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าว แสดงในตาราง 24, 25 และ 26

ตาราง 24 ค่านำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรต้น	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรตาม											
			TEAMTASK			TEAMCHAR			TEAMPRO			SCHOOLEF		
			DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ORGA NIZE	0.84	γ	0.94	-	0.94	0.90	-	0.90	-0.28	1.14	0.86	-	0.29	0.29
		SE	0.05	-	0.05	0.05	-	0.05	-0.17	0.24	0.07	-	0.59	0.50**
		t	17.93**	-	17.93**	16.89**	-	16.89*	8.01**	4.85**	12.86**	-	0.59	0.50**
TEAM TASK	0.81	β	-	-	-	-	-	0.71	-	0.71	-0.17	0.51	0.04	
		SE	-	-	-	-	-	0.17	-	0.17	-0.86	1.04	0.18	
		t	-	-	-	-	-	4.27**	0.53	4.27**	-0.25**	0.49**	0.24**	
TEAM CHAR	0.86	β	-	-	-	-	-	0.53	-	0.53	0.12	0.38	0.50	
		SE	-	-	-	-	-	0.13	-	0.13	0.24	0.77	1.01	
		t	-	-	-	-	-	3.95**	-	3.95**	0.00**	0.49**	0.49**	
TEAM PRO	0.88	β	-	-	-	-	-	-	-	-	0.71	-	0.71	
		SE	-	-	-	-	-	-	-	-	1.45	-	1.45	
		t	-	-	-	-	-	-	-	-	0.49**	-	0.49**	

** p < .01, * p < .05

ตาราง 25 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกล่มกลืนของตัวแปรสังเกตของทีมคุณภาพ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวแปรสังเกตภายนอก	บริบทขององค์การ (ORGANIZE)			
	γ	SE	t	R ²
REWARD	0.31	0.02	15.01**	0.56
TRAIN	0.34	0.02	17.08**	0.67
RESOUR	0.32	0.02	15.68**	0.57
ORGCUL	0.31	0.02	17.48**	0.68
ตัวแปรสังเกตภายใน	ลักษณะของงาน (TEAMTASK)			
	β	SE	t	R ²
TSKILL	0.35	-	-	0.78
TIDEN	0.34	0.01	22.83**	0.72
TSIGN	0.33	0.02	21.13**	0.76
TAUTO	0.33	0.02	18.04**	0.64
TFEED	0.35	0.02	18.35**	0.76
	คุณลักษณะของทีม (TEAMCHAR)			
TCOM	0.35	-	-	0.78
TGOAL	0.34	0.02	20.74**	0.77
TROLE	0.31	0.02	16.31**	0.65
TNORM	0.31	0.02	16.85**	0.72
TINFOR	0.33	0.02	17.65**	0.62
	กระบวนการทำงานของทีม (TEAMPRO)			
LEADER	0.29	-	-	0.54
PAR	0.33	0.02	16.38**	0.69
COMMU	0.35	0.02	14.72**	0.72
COOR	0.34	0.02	14.35**	0.62
COHE	0.31	0.02	13.59**	0.65
CONFR	0.33	0.02	14.33**	0.67

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตภายใน	ประสิทธิผลโรงเรียน (SCHOOLEF)			
	β	SE	t	R ²
ORGOAL	0.20	-	-	0.67
LEARN	0.21	0.40	0.52*	0.64
CLIMATE9	0.31	0.60	0.51*	0.82

** p < .01, * p < .05

ตาราง 26 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปร	Covariance Matrix				
	ORGANIZE	TEAMTASK	TEAMCHAR	TEAMPRO	SCHOOLEF
ORGANIZE	1.00				
TEAMTASK	0.28	1.00			
TEAMCHAR	0.35	0.85	1.00		
TEAMPRO	0.40	0.90	0.88	1.00	
SCHOOLEF	0.29	0.94	0.90	0.86	1.00

จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของทีมคุณภาพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้