

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทึมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายของการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทึมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของทึมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทึมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) ตัวแปรของทึมคุณภาพที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 12,524 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน ครูผู้สอน จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 144,969 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขการใช้สถิติวิเคราะห์ LISREL ที่ได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาด 10 – 20 เท่าของตัวแปร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้กำหนด 10 เท่าของตัวแปร โดยมีตัวแปรทั้งสิ้น 23 ตัวแปร จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 330 โรงเรียน จำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 990 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรแฝง 5 ตัว จำแนกเป็น ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 1 ตัว ได้แก่ บริบทขององค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร คือ รางวัล การฝึกอบรม ทรัพยากรในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ตัวแปรแฝงด้านลักษณะของงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้

จำนวน 5 ตัว คือ ความหลากหลายของทักษะการทำงาน เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสะท้อนผลงาน 2) ตัวแปรแฝงด้านคุณลักษณะของทีม สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม และระบบสารสนเทศของทีม 3) ตัวแปรแฝงด้านกระบวนการทำงานของทีม สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นในทีม การประสานงาน และการจัดการความขัดแย้งในทีม ส่วนตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งตามระยะในการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับสถานศึกษา และประสบการณ์ ตอนที่ 2 สอบถามบริบทขององค์การ ลักษณะของงาน กระบวนการทำงานของทีม คุณลักษณะของทีม ในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 สอบถามองค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.99 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.78

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship : LISREL) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล LISREL 8.52 for Windows

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ลักษณะของงาน ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของทักษะการทำงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสะท้อนผลงาน 2) คุณลักษณะของทีม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม และระบบสารสนเทศของทีม และ 3) กระบวนการทำงานของทีม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นในทีม การประสานงาน และการจัดการความขัดแย้งในทีม

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

ในเบื้องต้นรูปแบบสมมติฐานที่สร้างขึ้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบ โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) ด้วยการกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 57-60) ซึ่งการปรับรูปแบบได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตเป็น 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 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 38.34 ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 100 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน (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

2. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 บริบทขององค์การ พบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนผ่านลักษณะของงาน (0.94) คุณลักษณะของทีม (0.90) ในทิศทางบวก และผ่านกระบวนการทำงานของทีม (0.28) ในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต จะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การฝึกอบรม รองลงมา คือ ทรัพยากรในการทำงาน รางวัล และวัฒนธรรมองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34, 0.32, 0.31 และ 0.31 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ระหว่าง 0.56 – 0.68

2.1.2 ลักษณะของงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (0.46) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการทำงานของทีม (0.71) และคุณลักษณะของทีม (0.12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต จะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความหลากหลายของทักษะ และการสะท้อนผลงาน รองลงมาคือ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.35, 0.34, 0.33 และ 0.33 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ระหว่าง 0.64 – 0.78

2.1.3 คุณลักษณะของทีม พบว่า มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (0.12) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการทำงานของทีม (0.53) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกต จะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ องค์ประกอบของทีม รองลงมาคือ เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ระบบสารสนเทศของทีม และปทัสถานของทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.34, 0.34, 0.33 และ 0.31 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) ระหว่าง 0.62 – 0.78

2.1.4 กระบวนการทำงานของทีม มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด (0.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจะเห็นว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ การประสานงาน การมีส่วนร่วม การจัดการความขัดแย้ง ความเหนียวแน่นในทีม และภาวะผู้นำทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.35, 0.34, 0.33, 0.33, 0.31 และ 0.29 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.54 – 0.72

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) สำหรับสมการโครงสร้างของรูปแบบ แสดงว่าตัวแปรแฝงภายนอกซึ่งเป็นสาเหตุจำนวน 1 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรลักษณะงาน คุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานของทีมและประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 84, 81, 86 และ 88 ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของทีม คุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.2.1 อิทธิพลทางตรง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 3 ตัวแปรเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ กระบวนการทำงานของทีม ลักษณะของงาน และคุณลักษณะของทีม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71, 0.46, และ 0.12 ตามลำดับ

2.2.2 อิทธิพลทางอ้อม พบว่า มีองค์ประกอบของทีมคุณภาพ 3 องค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา คือ 1) บริบทขององค์การ ที่ส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีม ลักษณะของงาน และคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.14, 0.94 และ 0.90 ตามลำดับ 2) ลักษณะของงาน ที่ส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีม และคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.71 และ 0.53 ตามลำดับ และ 3) คุณลักษณะของทีม ที่ส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53

2.2.3 อิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ กระบวนการทำงานของทีม คุณลักษณะของทีม บริบทองค์การ และลักษณะของงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71, 0.50, 0.29 และ 0.04 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ประการ คือ 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) ตัวแปรของทีมคุณภาพที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างขึ้น โดยผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมมติฐานการวิจัยที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตรงกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” เมื่อพิจารณาพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 88 ซึ่งหมายถึงรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบทีมคุณภาพมีความเหมาะสมตามหลักแนวคิดทฤษฎีที่นำมาพัฒนา องค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย บริบทขององค์การ ลักษณะของงาน คุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานของทีม และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความเหมาะสมสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cohen, Ledford & Spreitzer, Jr.(1996) ที่ได้ร่วมกันศึกษาตัวแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมบริหารตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นทีมต่างๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทโทรคมนาคมขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา โดยได้กำหนดปัจจัยซึ่งเป็นตัวแปรต้นเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของทีม และด้านบริบทองค์การ ซึ่งผลการทดสอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อความ

มีประสิทธิภาพของทีมนำตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภิญโญ มนุศิลาปี (2551, หน้า 155) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ โดยได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็น 4 ปัจจัย คือ บริบทองค์การ คุณลักษณะของทีม คุณลักษณะของภาระงาน และกระบวนการของทีมนักเรียน พบว่า ทุกปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างองค์ประกอบที่ศึกษาของทีม คุณภาพกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มี 2 องค์ประกอบที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีคือ องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของทีม และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของทีม โดยปัจจัยแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเป็นบวก ผลการศึกษาดังกล่าวสื่อความหมายให้ทราบว่า เมื่อระดับขององค์ประกอบทั้ง 2 เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย จากนัยดังกล่าวหากพิจารณาในมิติการประยุกต์ย่อมเป็นผลที่ดีต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนในการจัดตั้งทีมคุณภาพเพื่อปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของโรงเรียน เพราะหากมีการกำหนดรูปแบบของทีมคุณภาพที่ดี มีการปรับกระบวนการทำงานที่เหมาะสม ออกแบบงานให้สอดคล้องกับลักษณะของการทำงานของทีมคุณภาพ และจัดบริบทขององค์การให้เอื้อต่อการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของทีมคุณภาพจะมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างสูงสุด

2. การศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของทีมคุณภาพทั้ง 4 องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งที่เป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบของที่มีคุณภาพที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลจากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อความมีประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.71 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภิญโญ มนูญศิลป์ (2551, หน้า 153-154) ที่ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของที่มีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของที่มีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ปัจจัยด้านกระบวนการของที่มี รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของที่มี ตามลำดับ และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Charles et al (2002) ได้วิจัยเพื่อสร้างตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของที่มีโดยศึกษากับที่มีดูแลสุขภาพจำนวน 97 ที่มี จากโรงพยาบาล 11 แห่งในเมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า ในจำนวนห้าปัจจัยของตัวแบบโครงสร้างเชิงเส้นนั้น ปัจจัยกระบวนการของที่มีเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของที่มีรวม และผลการวิจัยของกัญญา โพธิ์วัฒน์ (2548, หน้า 218-221) พบว่า ตัวแบบเชิงทฤษฎีทั้งสี่ตัวแบบ มีความสอดคล้องกันในหลายประเด็น โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านกระบวนการของที่มีส่งผลโดยตรงต่อความมีประสิทธิผลของที่มีซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิผลโรงเรียน (Hackman & Oldham, 1980; Gladstein, 1987; Cohen, 1994; Campion et al., 1993)

เหตุผลที่องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอีกประเด็นหนึ่งคือ การกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบกระบวนการทำงานของที่มี ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่สอดคล้องกันของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีความเชื่อว่าทุกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายองค์ประกอบของกระบวนการทำงานของที่มีล้วนมีคุณลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งส่งผลในลักษณะของประสิทธิผลของที่มี โดยความเชื่อดังกล่าวแสดงให้เห็นได้จากการกำหนดตัวแบบเชิงทฤษฎีของ Richard J. Hackman & Deborah L. Gladstein รวมทั้ง G. Cohen เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงาน

ของทีมคุณภาพเป็นตัวแปรแฝงภายในมีองค์ประกอบย่อยจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ทีม 2) การมีส่วนร่วม 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ความเหนียวแน่นในทีม 5) การประสานงาน และ 6) การจัดการความขัดแย้งในทีม ซึ่งองค์ประกอบย่อยดังกล่าวล้วนมีความสำคัญต่อทีม คุณภาพและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีผลการวิจัยของนักวิชาการ หลายท่านรองรับเหตุผลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบกระบวนการทำงานของทีมด้านภาวะผู้นำทีม พบว่า มีผลการวิจัยของ Cohen, Chang & Ledford Jr. (1997) ซึ่งได้ร่วมกันศึกษาถึงผลของภาวะผู้นำทีมที่มีต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของทีมของบริษัทโทรคมนาคมขนาดใหญ่ โดยแบ่งเป็นสมาชิกของทีมบริหารตนเอง 58 ทีม จำนวน 390 คน และทีมแบบดั้งเดิม 60 ทีม จำนวน 412 คน นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้นำทีม จำนวน 94 คน ผลการศึกษพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของทีมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในทีมทั้งสองประเภท ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ozardalli (2003) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำทีมที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน ซึ่งทำงานในทีมต่างๆ ขององค์การด้านโฆษณาเกี่ยวกับการสื่อสาร การบิน การธนาคาร และองค์การด้านสุขภาพเอกชนในประเทศตุรกี ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทีมส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Caldwell & Spinks (1990) ได้ศึกษาเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนด้านปัจจัยและกระบวนการไว้ว่าในด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2) การจัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา 3) การตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู 4) ความใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพครู 5) การกระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ 6) มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง 7) การสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน (8) มีตัวแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น 9) มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 10) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง และ 11) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Huang, Cheng & Chou (อ้างถึงใน ภิญญา มนุศิลา, 2551) ซึ่งร่วมกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทีมกับประสิทธิภาพของทีมในปี 2004 โดยกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพของทีมเป็น 3 ด้าน คือ ผลการปฏิบัติงานของ

ทีม ความสามารถในการดำรงอยู่ของทีมและความผูกพันในทีม กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของทีมในองค์การทางการเงินในไต้หวัน จำนวน 395 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีม นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ Corrigan et al. (2000) ซึ่งได้ร่วมกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทีมและความมีประสิทธิภาพของทีม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกทีม จำนวน 473 คน และผู้นำทีม จำนวน 143 คน ของทีมส่งเสริมสุขภาพจากคลินิก 31 แห่ง รวมทั้งผู้รับบริการ จำนวน 184 คน โดยจำแนกปัจจัยในการศึกษาออกเป็นภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และมุ่งเน้นศึกษาความมีประสิทธิภาพของทีม ในด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทีมการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทีมเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของทีม โดยมีค่าความแปรปรวนร่วม มากกว่าร้อยละ 40

องค์ประกอบกระบวนการทำงานของทีมด้านการมีส่วนร่วม พบว่า มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนข้อค้นพบและแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิกในทีมส่งผลต่อทีมคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เช่น ผลการวิจัยของ Pinto & Pinto (1990) ซึ่งได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิกของทีมในโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมโดยการให้ความร่วมมือในการทำงานของสมาชิกส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ในเวลาต่อมา Pinto et al. (1993) ได้เสนอผลการวิจัยเพิ่มเติมอีกว่าการมีส่วนร่วมและการประสานงานในการทำงานสามารถพยากรณ์ของประสิทธิภาพของทีมในด้านความพึงพอใจของสมาชิกได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Weisman et al. (1993) พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิกในทีมบริหารตนเองของทีมพยาบาลในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของทีมด้านความพึงพอใจต่อการทำงาน ในทีม นอกจากนี้ Kwak (2004) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีม โดยศึกษาจากผู้นำของทีม พัฒนาผลิตภัณฑ์การตกแต่งจำนวน 160 คน ซึ่งสุ่มมาจากบริษัทตกแต่งจำนวน 22 บริษัทในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นสององค์ประกอบย่อยของปัจจัยกระบวนการของทีมเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความมีประสิทธิภาพของทีมตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

องค์ประกอบกระบวนการทำงานของทีมด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า มีผลวิจัยที่ยืนยันข้อเท็จจริงและแสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารภายในทีม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เช่น ผลการวิจัยของ Smith et al.

(1994) ซึ่งได้ศึกษาทีมระดับผู้จัดการและทีมพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัททางธุรกิจ พบว่า ความถี่ในการติดต่อสื่อสารที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในระดับสูงซึ่งลดทอนผลการปฏิบัติงานของทีม และผลการวิจัยของ Fletcher & Major (2006) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารภายในทีมกับผลการปฏิบัติงาน ของทีม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย Mid-Atlantic จำนวน 36 คน แบ่งออกเป็น 18 ทีม กำหนดให้แต่ละทีมใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารภายในทีมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังพบว่าการติดต่อสื่อสารกันด้วยวิธีสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face-to-face) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมมากกว่าวิธีสื่อสารด้วยเครื่องมือสื่อสาร

องค์ประกอบกระบวนการทำงานของทีมด้านความเหนียวแน่นในทีมพบว่ามีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงผลของความเหนียวแน่นในทีมที่มีต่อทีมคุณภาพและประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา เช่น ผลการวิจัยของ Evans และ Dion (อ้างถึงใน Cohen & Bailey, 1997) ใน ค.ศ. 1991 และ Mullen & Copper (1994) พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของทีมในด้านการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Vinokur-Kaplan (1995) เพื่อยืนยันตัวแบบเชิงทฤษฎีของ Hackman เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมจากการทำวิจัยภาคสนามกับทีมในโรงพยาบาล พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมสามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมในองค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับการวิจัยของ George & Bettenhausen (อ้างถึงใน Cohen & Bailey, 1997) ใน ค.ศ. 1990 พบว่า ในกระบวนการทำงานของทีมพนักงานขาย จำนวน 33 ทีม ความเหนียวแน่นในทีมเป็นตัวพยากรณ์สำหรับพฤติกรรมการให้บริการกับลูกค้า

องค์ประกอบกระบวนการทำงานของทีมด้านการประสานงาน พบว่า มีแนวคิดที่แสดงให้เห็นผลของการประสานงานที่ส่งผลต่อทีมคุณภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ Yeatts & Hyten (1998) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การขาดการประสานความร่วมมือที่ดีสามารถส่งผลต่อทีมในด้านอื่นๆ เช่น การยอมรับ การฝึกอบรมความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ของสมาชิกของทีม ความคับข้องใจและการสูญเสียผู้รับบริการ เป็นต้น หากจะพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีมแล้ว Cohen (1994) ได้ให้ความเห็นว่าเป็นผลมาจากการออกแบบลักษณะของทีม ทั้งในด้านปทัสถานของทีมและขนาด

ของทีม โดยชี้ว่าประสิทธิภาพของทีมมีผลค่อนข้างมากเพราะเป็นแบบแผนในการทำงานที่นำไปสู่การประสานความร่วมมือภายในทีม

องค์ประกอบกระบวนการทำงานของทีมด้านการจัดการความขัดแย้งในทีมพบว่ามีการวิจัยที่สอดคล้องคือ ผลการวิจัยของ John (1995) ซึ่งได้ทำการศึกษากับสมาชิกจำนวน 79 คนจาก 26 ทีมบริหารงานของบริษัทขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ โดยศึกษาความขัดแย้งที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าในกรณีที่เป็นการงานประจำ (Routine Tasks) หากมีความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานในระดับสูงเกินไปจะส่งผลทางลบทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย แต่ในกรณีที่ไมใช่งานประจำ (Non-routine Task) จะไม่ส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน สำหรับความขัดแย้งที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกนั้น หากอยู่ในระดับสูงจะส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในหมู่สมาชิก แต่ในทางตรงข้ามยังมีผลจากการศึกษา พบว่า ถ้าความขัดแย้งอยู่ในระดับพอเหมาะจะส่งผลดีต่อการร่วมกันวิเคราะห์และประเมินผลปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานรวมทั้งจะนำไปสู่การแสวงหาข้อตกลงที่เหมาะสม นอกจากนี้ Chen & Tjosvold (2002) ได้ทำการวิจัยโดยศึกษาการจัดการความขัดแย้งของนักศึกษา MBA จำนวน 126 คน ซึ่งเป็นสมาชิกในทีมโครงการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยซินหัวในประเทศจีน ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความขัดแย้งโดยใช้วิธีร่วมมือ ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นธรรม และยังพบว่าการจัดการความขัดแย้งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม

อิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบของกระบวนการทำงานของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีมคุณภาพ เพื่อนำทีมสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hackman (1987) ที่เสนอว่า กระบวนการของทีมเป็นการใช้ความพยายาม การทุ่มเทความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างสูง รวมทั้งการใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมของสมาชิกในทีมเพื่อร่วมมือกันทำงาน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดเชิงสรุปความจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของ กัญญาโพธิวัฒน์ (2548, หน้า 218-221) ซึ่งเสนอไว้ว่า ความสำเร็จของทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผลมาจากหลายส่วน ทั้งจากคุณลักษณะและความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทีม การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจ ฟังพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสื่อสารกันอย่างทั่วถึง ความเหนียวแน่นในทีม ตลอดจนการแก้ปัญหาและ

ขจัดความขัดแย้ง องค์ประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพของทีมซึ่งจะส่งผลถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในที่สุด

จากความสำเร็จสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยรวมทั้งทัศนะเชิงสรุปความ ของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น เป็นข้อยืนยันถึงอิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบ ของทีมคุณภาพด้านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประถมศึกษา

องค์ประกอบคุณลักษณะของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ สามารถอธิบายได้ว่าประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษาเป็นเพราะทีมคุณภาพที่ถูกออกแบบอย่างเหมาะสมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การรวมตัวของสมาชิกในทีมคุณภาพที่มีเป้าหมายเดียวกัน และมีความสอดคล้องกับภารกิจที่ จะต้องร่วมกันปฏิบัติ ซึ่งส่งผลทำให้ทีมคุณภาพประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบย่อยของ องค์ประกอบคุณลักษณะของทีมคุณภาพ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของทีม 2) เป้าหมายของทีม 3) บทบาทของทีม 4) ปทัสถานของทีม และ 5) ระบบสารสนเทศของทีม องค์ประกอบย่อย เหล่านี้ล้วนมีความเหมาะสม แต่ละด้านผสมผสานกันเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลต่อทีมคุณภาพ ซึ่งเป็นทีมที่เป็นทางการในโรงเรียน และนำไปสู่ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา

เมื่อพิจารณาในด้านองค์ประกอบของทีม พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้อง กับความคิดเห็นของ Parker (2003) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ขนาดของทีมที่เหมาะสมจะส่งผล โดยตรงต่อกระบวนการของทีมและประสิทธิภาพของทีม ในขณะที่ Daft & Marcic (2004) ได้ให้ความเห็นว่า ขนาดของทีมที่ใหญ่เกินไปจะส่งผลทางลบต่อกระบวนการของทีมใน ด้านการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ภายในทีมรวมทั้งส่งผลทางลบต่อความ มีประสิทธิภาพของทีมในด้านความพึงพอใจและพฤติกรรม การลาออกจากทีม เมื่อพิจารณาใน ประเด็นความแตกต่างหลากหลายของสมาชิก Chemers et al. (1995) และ Tsui et al. (1995) ได้ให้ความเห็นในลักษณะที่สอดคล้องกันว่า ความแตกต่างของสมาชิกจะส่งผลโดยตรงต่อ กระบวนการของทีมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับคุณภาพในการตัดสินใจที่เป็นผลมาจากมุมมอง ที่กว้าง และความหลากหลายของความคิดเห็นในการแสวงหาข้อสรุปจากทางเลือกต่างๆ ในขณะที่ Cohen & Bailey (1997) ได้เสนอแนวคิดในลักษณะเดียวกันไว้ว่าความแตกต่าง หลากหลายเกี่ยวกับหน้าที่และความรู้ความสามารถเฉพาะด้านจะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ

ที่ดีในการทำงาน การประยุกต์ แสวงหาและกำหนดยุทธศาสตร์รวมทั้งเป็นผลดีในการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่วนผลการวิจัยของ Magjuka & Baldwin (1997) ที่ได้ศึกษากับทีมที่มีสมาชิกระหว่าง 8 ถึง 46 คน ผลการศึกษาพบว่าขนาดของทีมเป็นตัวพยากรณ์ทางบวกของผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Champion et al. (1997) ซึ่งพบว่าขนาดของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตภาพและความพึงพอใจของพนักงานโดยศึกษากับทีมที่มีสมาชิก 6 ถึง 30 คน (โดยเฉลี่ย 15 คน) ที่ทำหน้าที่ในฝ่ายขายของบริษัทจำหน่ายวัสดุอิเล็กทรอนิกส์ 2 บริษัทจำนวน 72 คน แต่มีผลการวิจัยบางส่วนที่แตกต่างออกไป เช่น ใน ค.ศ. 1992 งานวิจัยของ Volgel & Nunamaker (อ้างถึงใน Cohen & Bailey, 1997) พบว่า ขนาดของทีมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทีม โดยศึกษากับทีมในบริษัทผลิต เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการตัดสินใจในการทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith et al. (1994) เพื่อทดสอบสมมติฐานว่า ขนาดของทีมน่าจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของทีม โดยศึกษากับสมาชิกของทีมในบริษัทที่ดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีระดับสูงและอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งต้องใช้ในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ผลการวิจัยพบว่าขนาดของทีมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทีม ผลการวิจัยดังกล่าวแม้ว่าจะมีข้อขัดแย้งกันแต่ก็พบได้กับทีมที่ดำเนินงานในลักษณะที่ค่อนข้างด้อยเทคโนโลยี แต่นั่นก็เป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนได้ว่าการกำหนดขนาดของทีมที่เหมาะสมกับภาระงานเป็นสิ่งที่ผู้นำทีมจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญและความแตกต่างหลากหลายของสมาชิกในทีม นั้น Yeatts & Hyten (1998) ได้ทำการศึกษาไว้ 2 เรื่องโดยเรื่องหนึ่งเป็นการศึกษารายกรณีกับทีมหน่วยงานของรัฐบาลซึ่งพบว่า ความแตกต่างของระดับและชนิดของทักษะของสมาชิกจะส่งผลโดยตรงกับกระบวนการของทีมทั้งในด้านความสัมพันธ์ในทีม การตัดสินใจของทีมและการประยุกต์ทักษะเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ในประเด็นที่เกี่ยวกับความแตกต่างของสมาชิกในเชิงบุคลิกภาพนั้นแสดงให้เห็นจากผลการวิจัยเรื่องที่สองซึ่งศึกษากับสมาชิกของทีมในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 17 คน ที่บางส่วนมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวแต่อีก ส่วนหนึ่งมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แต่เมื่อร่วมกันทำงานไปได้ระยะหนึ่งได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง โดยกลุ่มที่เคยมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวจะมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ส่วนกลุ่มที่เคยมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะมีพฤติกรรมลดความขัดแย้ง ส่งผลให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความแตกต่างของสมาชิกที่น่าสนใจ โดย Watson et al. (1993) ทำการศึกษาระยะยาวกับนักเรียนจำนวน 36 คนที่มาร่วมทำงาน

เป็นทีม โดยนักเรียนส่วนหนึ่งมีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันและอีกส่วนหนึ่งมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ในระยะแรกของการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน มีระดับสัมพันธภาพต่อกันในกระบวนการทำงานสูงกว่านักเรียนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน แต่เมื่อเวลาผ่านไป 17 สัปดาห์นักเรียนทั้งสองส่วนไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นพัฒนาการที่ดีขึ้นจากความแตกต่างหลากหลายของสมาชิก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านเป้าหมายของทีม พบว่า มีผลการวิจัยของ West (2002) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทีมส่งเสริมสุขภาพจำนวน 503 ทีมของโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yeatts & Hyten (1998) ที่พบว่า ความชัดเจนของเป้าหมายของทีมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันเป็นสิ่งที่สร้างความท้าทายแก่สมาชิก ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการทำงานของทีม นอกจากนี้ผลสรุปจากการศึกษาวิจัยของ Lee (1989), Locke & Latham (1990), Weldon et al. (1991) และ Weldon & Weingart (1993) ยังมีความสอดคล้องกันโดยพบว่า เป้าหมายของทีมเป็นสิ่งส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความผูกพันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมรวมทั้งกระบวนการของทีมในด้านการเพิ่มคุณภาพการติดต่อสื่อสารและความร่วมมือภายในทีม

องค์ประกอบย่อยด้านบทบาทของทีม พบว่า มีผลการวิจัยที่สอดคล้อง คือ Henry & Steven (1997) ทำการวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทีมและสมาชิกในทีมโดยศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาวิद्यากรมด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์จำนวน 24 คน แบ่งออกเป็น 8 ทีม แต่ละทีมมีสมาชิก 3 คนเท่ากันและมีการควบคุมสภาพแวดล้อม ทุกอย่างแบบเดียวกัน แต่ละทีมจะได้ทำกิจกรรมโดยให้สมาชิกร่วมกันแก้ไขปัญหาที่กำหนดให้อย่างเต็มความสามารถ ผลการทดลองพบว่า การแสดงบทบาทของทีมมีผลโดยตรงต่อความมีประสิทธิภาพของทีมทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและการร่วมกันธำรงรักษาทีมให้คงอยู่จนสิ้นสุดภารกิจ นอกเหนือจากนั้นยังพบว่าทีมที่มีการกำหนดผู้นำทีมเพียงคนเดียว ทำให้ผู้นำทีมแสดงบทบาทโดยใช้ภาวะผู้นำและการเอื้ออำนาจต่อสมาชิกในทีมได้อย่างเต็มที่ ทำให้ระดับความมีประสิทธิภาพของทีมสูงกว่าทีมที่มีการกำหนดผู้นำหลายคนและทีมที่ไม่มีการกำหนดผู้นำทีม

องค์ประกอบย่อยด้านปทัสถานของทีม พบว่า มีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ งานวิจัยของ John (1995) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับทีมระดับปฏิบัติการจำนวน 79 ทีมและทีมระดับผู้จัดการ จำนวน 26 ทีม ผลการวิจัยพบว่า ปทัสถานของทีมเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแบบเปิดและส่งเสริมให้เกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างสมาชิกในทีม ตลอดจนส่งผลทางบวกต่อกระบวนการของทีมในด้านการลดความขัดแย้งภายในทีม อีกทั้งยัง

พบว่าทีมที่มีปทัสถานในลักษณะหลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้งจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าทีมที่มีปทัสถานในลักษณะเปิดรับความขัดแย้ง นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Cohen et al. (1996) ยังพบว่า ปทัสถานของทีมระดับปฏิบัติการมีความเข้มข้นมากกว่า ปทัสถานของทีมระดับบริหารและยังมีข้อค้นพบอีกว่า ปทัสถาน ของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติที่ดีต่อทีม ความผูกพัน ความไว้วางใจในการบริหารและความพึงพอใจต่อทีม

องค์ประกอบย่อยด้านระบบสารสนเทศของทีม พบว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของคุณลักษณะของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Yeatts & Hyten (1998) ที่ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ มีความสำคัญต่อการตัดสินใจและการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดเป้าหมาย การออกแบบงานและการเลือกแนวทางและวิธีการทำงานของสมาชิก

จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบลักษณะของงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47 มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่สมาชิกในทีมได้รับมอบหมาย สามารถส่งผลให้ทีมพบกับความสำเร็จ หรือความล้มเหลวได้ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman & Oldham (1980) ที่เสนอไว้ว่า ภาระงานของทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับสมาชิก เนื่องจากเป็นสิ่งเสริมสร้างแรงจูงใจภายในต่อการทำงานของสมาชิกในทีมงาน เจื่อนไซที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ในผลของภาระงาน (Knowledge If Results) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบต่อผลของภาระงาน (Experience Responsibility) และการรับรู้ในคุณค่าของภาระงาน (Meaningfulness of the Work) ของสมาชิกในทีม เจื่อนไซดังกล่าวเรียกว่า สภาวะทางจิตใจ (Critical Psychological States) อันนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของทีมในที่สุด และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Campion et al. (1993) Bart & Appelbaum (1995) และ Cohen et al. (1996) ที่ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความไว้วางใจในการบริหารงาน

อิทธิพลทางตรงของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความมีประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา อันเป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Umstot & Rosenbach (2002) ซึ่งได้อธิบายให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของงาน และความมีประสิทธิผลของทีมนักเรียนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาว่าเมื่อออกแบบภาระงานอย่างเหมาะสม คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน และด้านความสำคัญของงานจะสามารถสร้างสภาวะทางจิตใจให้สมาชิกรับรู้ในคุณค่าของงาน สำหรับคุณลักษณะของงานด้านความเป็นอิสระนั้นจะทำให้สมาชิกตระหนักในความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการร่วมกันทำงาน นอกจากนี้คุณลักษณะของงานด้านการสะท้อนผลจะทำให้สมาชิกเกิดการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานของตน คุณลักษณะของภาระงานทั้ง 5 ด้าน จะนำไปสู่ความมุ่งมั่น ที่จะเรียนรู้เพื่อหาแนวทางพัฒนาการทำงานของตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Janz et al. (1997) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของ 6 บริษัท ที่สุ่มมาจากองค์การทางธุรกิจสมัยใหม่ 500 องค์การ จำนวน 231 คน โดยสำรวจระดับความพึงพอใจต่อทีมของตน พบว่าลักษณะของงานในด้านความเป็นอิสระในงานของสมาชิกเหล่านั้นส่งผลต่อความพึงพอใจต่อทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Benson, Eddy & Lorenzet (2000) ที่ได้ร่วมกันศึกษาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยคุณลักษณะของภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 876 คน จาก 56 หน่วยงาน พบว่า คุณลักษณะของภาระงาน ทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงพบว่าคุณลักษณะของภาระงานด้านความเป็นอิสระมีอิทธิพลทางตรง มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสะท้อนผล ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของภาระงาน และด้านเอกลักษณ์ของภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.48, 0.12, 0.07 และ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

จากความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยรวมทั้งทัศนะเชิงสรุปความของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น ล้วนเป็นข้อยืนยันถึงอิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบคุณลักษณะของงานที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาอันเป็นผลที่พบจากการวิจัยในครั้งนี้

2.2 องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลจากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของทีมคุณภาพด้านบริบทของงาน ลักษณะงานและคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

2.2.1 องค์ประกอบของทีมคุณภาพด้านบริบทของงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29 โดยผ่านองค์ประกอบด้านต่างๆ รวม 3 เส้นทาง คือ

2.2.1.1 องค์ประกอบด้านบริบทขององค์การ ส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28

2.2.1.2 องค์ประกอบด้านบริบทขององค์การ ส่งผ่านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.94

2.2.1.3 องค์ประกอบด้านบริบทขององค์การ ส่งผ่านคุณลักษณะของทีมคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.90

2.2.2 องค์ประกอบของทีมคุณภาพด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.51 โดยผ่านองค์ประกอบด้านต่างๆ รวม 2 เส้นทาง คือ

2.2.2.1 องค์ประกอบด้านลักษณะงาน ส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71

2.2.2.2 องค์ประกอบด้านลักษณะงาน ส่งผ่านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71

2.2.3 องค์ประกอบของทีมคุณภาพด้านคุณลักษณะของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.38 โดยส่งผ่านองค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53

2.3 องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลจากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลโดยรวม ต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการทำงานของทีม คุณลักษณะของทีม บริบทขององค์การ และลักษณะ ของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71, 0.50, 0.29 และ 0.04 ตามลำดับ และจาก ผลการวิจัยยังพบองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ในแต่ละด้าน ดังนี้

องค์ประกอบด้านบริบทขององค์การมีอิทธิพลทางลบต่อองค์ประกอบด้าน กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28 ซึ่งอธิบายได้ว่า ในบางครั้งแม้ว่าสมาชิกในทีมจะได้รับการสนับสนุนด้านรางวัล การฝึกอบรมมีทรัพยากรในการทำงาน หรือมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าส่งผลให้กระบวนการทำงาน ของทีมคุณภาพเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยแม้ว่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจะมีค่า เป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ก็เป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจในการวิจัยดังกล่าว

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของบริบทขององค์การ ซึ่งได้แก่ รางวัล การฝึกอบรม ทรัพยากรในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ แต่ละองค์ประกอบอาจส่งผลให้เกิดอิทธิพล ทางลบต่อกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพได้ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก ระบบรางวัลใน โรงเรียนอาจจะไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมคุณภาพทั้งในรูปแบบเดือน ค่าจ้าง เงินพิเศษ หรือผลตอบแทนในลักษณะอื่นๆ เพราะรางวัลเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ไม่ได้ให้ผลตอบแทนต่อการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผลการให้รางวัลไม่ชัดเจน ไม่ยุติธรรมและตอบสนองแต่บุคคลที่ทำงานได้ บรรลุเป้าหมาย ระบบรางวัลดังกล่าวย่อมทำให้การทำงานของทีมนั้นล้มเหลวได้ สอดคล้องกับความเห็นของ Cameral & Pierce (1997) จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผล ของระบบรางวัลที่มีต่อทีมว่า ระบบรางวัล ที่ให้ตอบแทนผลการทำงานของสมาชิกในองค์การ เป็นรายบุคคลมากเกินไป สามารถส่งผลกระทบทางลบต่อกระบวนการทำงานของทีมและ ความมีประสิทธิภาพขององค์การได้ แต่รางวัลระดับบุคคลจะส่งผลในเชิงบวกต่อทีม ถ้าผู้นำเปิด โอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไข และมาตรฐานของการปฏิบัติงานเพื่อ การเข้าถึงโอกาส ในการได้รับรางวัลนั้นอย่างเป็นธรรม เนื่องจากรางวัลระดับบุคคลมี ความสำคัญ โดยถือเป็นสิ่งก่อให้เกิดความมีอิสระในการคิดและแสวงหาแนวทางหรือวิธีการ ทำงาน เพื่อก่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดของสมาชิกแต่ละคนและจะนำไปสู่ผลงานที่ดีที่สุดของ โรงเรียน แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการแข่งขันในระดับสูง ซึ่งอาจนำไปสู่ความแตกแยกในองค์การได้ ดังนั้นการกำหนดระบบรางวัลในโรงเรียน

เพื่อเพิ่มคุณภาพกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ควรมีความสมดุลกันระหว่างรางวัลระดับบุคคลและรางวัลระดับทีม นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน เกณฑ์การประเมินผลการทำงานเพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสในการได้รับรางวัลของสมาชิกอย่างเป็นธรรม

องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุทำให้บริบทขององค์การมีอิทธิพลทางลบต่อกระบวนการทำงานของทีมอีกส่วนหนึ่ง อาจเกิดจากวัฒนธรรมมององค์การที่ทีมคุณภาพ ได้ดำเนินการอยู่ในขณะนั้น สมาชิกเก่าไม่สามารถช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์การเข้าใจลักษณะของการทำงาน และไม่สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ปัญหา การทำงานได้ เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) จนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งสิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2550) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง (Barriers to Change) วัฒนธรรมองค์กรจะมีผลในเชิงลบต่อองค์กร ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำธุรกิจมีระดับการเปลี่ยนแปลงสูง (Dynamic) ซึ่งทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือวิธีการทำงานแบบเดิมอย่างเหนียวแน่นอาจถ่วงรั้งหรือทำให้เกิดการชะงักงันของการปฏิบัติงานได้ ทำให้องค์กรไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ เป็นอุปสรรค ในการสร้างความหลากหลาย (Barriers to Diversity) ในการคัดเลือกพนักงาน ผู้คัดเลือกมักจะมุ่งเน้นพนักงานที่มีแนวคิดเข้ากับค่านิยมหลักขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัว ให้เข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารก็ยังมุ่งหวังที่จะเปิดรับสิ่ง แปลกใหม่ที่คนเหล่านี้จะนำเข้ามาปรับปรุงพัฒนาองค์กรด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็งนอกจากจะบีบคั้นให้พนักงานใหม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเพื่อเป็นที่ยอมรับแล้ว ยังส่งผลให้คนเหล่านั้นไม่สามารถแสดงแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงองค์กรได้อีกด้วย

สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้บริบทขององค์การมีอิทธิพลทางลบ ต่อกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ อาจเกิดจากระบบสารสนเทศภายในโรงเรียน ถึงแม้ว่าสารสนเทศในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ นำไปสู่การวางแผน การตัดสินใจในการดำเนินงานของทีม แต่ก็มักจะพบปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ ซึ่ง Yeatts & Hyten (1998) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าปัญหาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศระหว่างกันภายในทีม เมื่อพิจารณาจากระบบสารสนเทศภายในโรงเรียน แม้ว่าจะมีการสำรวจและจัดเก็บ

อย่างเป็นทางการหมดหมู่ แต่ปัญหาคือสารสนเทศเหล่านั้นมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือเพียงใด นอกจากนี้ยังพบปัญหาว่าบางครั้งยากที่จะเข้าถึงสารสนเทศบางอย่าง เพราะผู้บริหารปิดบังซ่อนเร้นไว้เพราะไม่มีความไว้วางใจผู้อื่น ทั้งที่เป็นสิ่งจำเป็นที่สมาชิกทุกคนต้องรับรู้หรือนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นเพราะผู้ที่มีหน้าที่จัดเก็บข้อมูลเปิดโอกาสให้เฉพาะผู้มีอำนาจเท่านั้นที่มีสิทธิ์เข้าถึงหรือผู้ที่มีหน้าที่จัดเก็บไม่เปิดเผยข้อมูลเพราะต้องการมีอำนาจเหนือสมาชิก คนอื่นๆ ผลการวิจัยในประเด็นนี้และข้อสังเกตดังกล่าวถือเป็นข้อเตือนใจที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำจะต้องจัดเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ภายในโรงเรียนไว้อย่างเหมาะสมเพื่อความสำเร็จในการดำเนินการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาและยกระดับทีมคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการทำงานของทีมคุณภาพมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ดังนั้นการทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน จึงควรให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานของทีมเป็นกรณีพิเศษ องค์ประกอบของกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพไม่ว่าจะเป็นด้าน ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความเหนียวแน่นในทีม และการจัดการความขัดแย้ง ทั้ง 6 ด้านดังกล่าว ล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน อาจเป็นความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงระหว่างผู้นำทีมกับสมาชิก หรือระหว่างสมาชิกในทีมด้วยกันเอง ดังนั้นผู้นำในแต่ละทีมของทีมคุณภาพควรใช้ภาวะผู้นำทีมที่ดีและให้ความ เสมอภาคแก่สมาชิกในทุกมิติของการทำงานเพื่อส่งเสริมให้กระบวนการทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้ด้วยดี ในขณะที่เดียวกันสมาชิกในทีมทุกคนต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการทำงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นและการร่วมตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่ชัดเจน โปร่งใส และสร้างสรรค์ การสร้างความสามัคคี

กลมเกลียวและความเหนียวแน่นในทีม ในระดับที่เหมาะสมรวมทั้งร่วมมือกันแก้ปัญหาและ
 ชักข้อขัดแย้งในทีม การปฏิบัติงานโดยยึดหลักการของกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ
 ดังกล่าว ย่อมสามารถทำให้ทีมทุกระดับในโรงเรียนก้าวไปสู่ทีมคุณภาพและส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพโรงเรียนได้

1.2 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของทีมคุณภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพล
 ทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนน้อยที่สุด และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการทำงานของ
 ทีมคุณภาพ ดังนั้นจึงควรพัฒนาองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของทีมคุณภาพโดยตรง หรือ
 พัฒนาผ่านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ ดังนั้นในการจัดตั้งทีมในระดับต่างๆ ในโรงเรียน
 นั้น สมาชิกทุกคนต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของทีมคุณภาพในด้านเป้าหมายของทีม บทบาท
 ของทีม ปทัสถานของทีม และระบบสารสนเทศของทีม ให้เหมาะสมกับความสามารถของ
 สมาชิกแต่ละคนในทีม องค์ประกอบของคุณลักษณะของทีมคุณภาพดังกล่าวข้างต้น มี
 ความสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมคุณภาพ
 และประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

1.3 องค์ประกอบด้านลักษณะของงาน เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลรวมต่อ
 ความมีประสิทธิภาพโรงเรียนน้อยที่สุด และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกระบวนการทำงานของทีม
 คุณภาพ และผ่านคุณลักษณะของทีมคุณภาพ ดังนั้นจึงควรพัฒนาองค์ประกอบด้านลักษณะ
 ของงานโดยตรง หรือพัฒนาผ่านกระบวนการทำงานของทีมคุณภาพ หรือพัฒนาผ่าน
 คุณลักษณะของทีมคุณภาพ สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการออกแบบลักษณะของงานหรือ
 กำหนดภาระงานของทีมคุณภาพให้ชัดเจน และให้สอดคล้องกับทฤษฎีของลักษณะของงาน
 โดยต้องคำนึงถึงความหลากหลายของทักษะในการทำงานของสมาชิกในทีมคุณภาพ ความมี
 เอกลักษณะของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสะท้อนผลงาน ซึ่งการกำหนด
 ลักษณะของงานของทีมคุณภาพให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของทีมคุณภาพดังกล่าว จะ
 นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกในทีมคุณภาพทุกคน
 พร้อมทั้งจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพ ของโรงเรียนอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีม
 คุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ในภูมิภาคอื่น หรือในระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบกัน
 หากพบข้อแตกต่างก็จะได้พิจารณาต่อไปถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง แต่หาก
 ผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันก็จะเป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ในการวิจัยในครั้งนี้

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในการศึกษาในระดับอื่นๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา เป็นต้น เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ผลที่ได้จะเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาให้แก่ผู้บริหาร สถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ ดังกล่าว ทั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในทุกๆระดับต่อไป

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่า ตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน หลังจากนั้น นำข้อค้นพบจากการวิจัยทั้ง 2 วิธี คือ วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม

2.4 ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกิดจากทีมคุณภาพ เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในส่วนของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีม เช่น ความต้องการ ค่านิยม เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะสามารถสร้างองค์ความรู้ที่มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

2.5 ควรศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้ทีมคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อน เช่น การวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัย เชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) การวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อพัฒนาทีมคุณภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เป็นต้น