

ศยามล เอกะกุลานันต์. (2550). *สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีม* ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.

ปริญญาโท วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม, รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา, รองศาสตราจารย์ ดร.พวงเพชร วัชรอยู่.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างสภาพแวดล้อมภายในทีม (ความหลากหลายของทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทีม) สภาพแวดล้อมภายนอกทีม (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) กระบวนการทีม (ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความไว้วางใจในทีม ความเหนียวแน่นในทีม และการรับรู้ความสามารถของทีม) และประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นทีมข้ามสายงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 156 ทีม มีสมาชิกทีมทั้งหมด 822 คน ใช้แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 11.0 สำหรับการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานใช้โปรแกรม LISREL version 8.53

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์ และดัชนีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในระดับที่ยอมรับได้ ($\chi^2_{(179, n=156)} = 161.22, p - \text{value} = .83, \text{GFI} = .92, \text{SRMR} = .04, \text{RMSEA} = .00$) โดยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานได้ 82%

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานมากที่สุด

3) สภาพแวดล้อมภายในทีม ได้แก่ ความหลากหลายของทีม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทีมส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน

4) สภาพแวดล้อมภายนอกทีม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน

5) กระบวนการทีม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม และความเหนียวแน่นในทีมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน โดยความฉลาดทางอารมณ์ของทีมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานมากที่สุด นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ของทีม ความไว้วางใจในทีม และการรับรู้ความสามารถของทีมยังส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานได้โดยการส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมอย่างมีคุณภาพเพื่อเกิดความไว้วางใจ มีการรับรู้ในความสามารถของทีม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้นำทีมข้ามสายงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น โดยการฝึกอบรมทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านการปฏิบัติ รวมไปถึงการตระหนักและให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้นำทีมให้มีความรู้และทักษะการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

Sayamon Akakulanan. (2007). *Internal and External Environments of Team and Team Process Affecting the Cross-functional Team Effectiveness in Autoparts Manufacturing Firms*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr.Oraphin Choochom, Assoc. Prof. Dr.Dusadee Yoolao, Assoc. Prof. Dr.Phuangphet Wacharayoo.

The purpose of this study was to examine a causal relation model among Internal environment of team; team diversity, transformational leadership of team leader, external environment of team; perceived organizational support, team process; team emotional intelligence, trust of team, team cohesiveness, team efficacy, and the Cross-functional Team Effectiveness in Autoparts Manufacturing Firms.

The sample consisted of 156 teams (822 team members) from Autoparts Manufacturing Firms. The reliable and valid questionnaires on factors affecting cross-functional team effectiveness were used to collect data.

The SPSS for Windows version 11 was used to analyze the basic data of the sample and the LISREL version 8.53 program was employed to verify the proposed causal relation model of team effectiveness.

The results were as follows:

1) The proposed model was modified to fit the data and chi-square value and goodness-of-fit indices of the modified model was acceptable ($\chi^2_{(179, n=156)} = 161.22$, $p - \text{value} = .83$, $\text{GFI} = .92$, $\text{SRMR} = .04$, $\text{RMSEA} = .00$). Internal and external environments of team and team process accounted for 82 percents of the variance in cross-functional team effectiveness.

2) Transformational leadership of team leader had the highest influence on the cross-functional team effectiveness.

3) Internal environments of team; team diversity, transformational leadership of team leader, had indirect influence on the cross-functional team effectiveness.

4) External environment of team; perceived organizational support, had indirect influence on the cross-functional team effectiveness.

5) Team process; team emotional intelligence, team cohesiveness, had direct influence on the cross-functional team effectiveness. Team emotional intelligence had the highest direct influence on the cross-functional team effectiveness. In addition, team

process; team emotional intelligence, trust of team, team efficacy, had indirect influence on the cross-functional team effectiveness.

The related organization could develop the cross-functional team effectiveness by enhancing highly qualified interaction between team members to trust of team and perceived collective efficacy, including enhancing higher transformational leadership of team leaders by theoretical and practical training and focusing attention on recruitment and selection of team leaders with high level of transformational leadership.

