



การรับรู้ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
THE INFLUENCE OF THE ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP PERCEPTION AND
EMPLOYEE WORKING SKILL ON TEAMWORK EFFICIENCY



สิริเรียม คมขำ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การรับรู้ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE INFLUENCE OF THE ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP PERCEPTION AND
EMPLOYEE WORKING SKILL ON TEAMWORK EFFICIENCY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

การรับรู้ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ของ

สิริเรียม คมขำ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(อาจารย์ ดร.ณัฐณี สุวานะจาโร)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ระพีพรรณ พิริยะกุล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินทกะ พิริยะกุล)

ชื่อเรื่อง	การรับรู้ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ผู้วิจัย	สิริเรียม คมขำ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ณัฐินี สุวานะจาโร

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อันเนื่องมาจากปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้ทุกธุรกิจต้องหันมาสนใจต่อทรัพยากรบุคคลต่างต้องร่วมมือกัน โดยมีผู้นำที่ขับเคลื่อนงานให้ตรงตามเป้าหมายจึงจะสามารถพาองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้ เหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม การศึกษาในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างมี 3 ส่วน ประกอบไปด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การรับรู้ภาวะผู้นำ 3) การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยผลการศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมและการรับรู้ภาวะผู้นำแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาในครั้งนี้จึงเป็นที่ชัดเจนว่าการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน และการรับรู้ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคนต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเช่นเดียวกัน การวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่กระตุ้นให้องค์กรต่าง ๆ มองเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในองค์กรว่าสามารถช่วยให้องค์กรก้าวหน้า และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, รับรู้ภาวะผู้นำ

Title	THE INFLUENCE OF THE ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP PERCEPTION AND EMPLOYEE WORKING SKILL ON TEAMWOEK EFFICIENCY
Author	SIREAM KOMKAM
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Natinee Thanajaro

This study aimed to determine the influence of administrator leadership perception and employee working skills on teamwork efficiency, considering the rapid changes in technology and innovation in the present that cause businesses to focus on human resources and collaboration while the leaders were responsible for driving the work to the set-up goals in order to move organizations forward. For this reason, this study examined the aspects of administrator leadership perception and employee working skills. The sample group in this study included 400 employees of True Corporation Public Company Limited. The sample group received online questionnaires which were divided into three parts, as follows: (1) teamwork; (2) leadership perception; and (3) efficient teamwork. The statistics used in the analysis included frequency, percentage, average, standard deviation and multiple regression. The results indicated that each aspect of teamwork was related to teamwork efficiency. According to this study, it was apparent that teamwork included having mutual goals to work, having clear assignments for each member, mutually purposely planning the work, assigning work according to the capabilities of members and having leadership perception. Leadership perception included task-oriented leadership and relationship-based behavioral leadership, and both types influenced work efficiency of employees. This study could be empirical evidence that encouraged organizations to see the importance of human resources in terms of helping the organizations to develop and able to handle changes efficiently.

Keyword : Teamwork, Leadership perception

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร. ณัฐนิฐานะจาโร อาจารย์ที่ปรึกษา และให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ระพีพรรณ พิริยะกุล ที่กรุณาเป็นประธานสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิทกะ พิริยะกุล พร้อมทั้ง อาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ ให้คำแนะนำและชี้แนะในข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว หัวหน้างาน รุ่นพี่และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งขอบคุณพนักงานบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และช่วยเหลือในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเป็นทีม เพื่อเรียนรู้ทักษะการทำงานเป็นทีมและผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน

สิริเรียม คมขำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	8
2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม	8
2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	9
2.1.3 แนวคิดของการทำงานเป็นทีม	11
2.1.4 หลักการทำงานเป็นทีม และลักษณะการทำงานเป็นทีม	13
2.1.5 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	13

2.1.6 ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ.....	15
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	15
2.2.2 ทฤษฎีของการเป็นผู้นำ.....	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	21
3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
3.3 สร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	23
3.4 การเก็บข้อมูล	25
3.5 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการศึกษา	29
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	30
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	41
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	46
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	46
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	51
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	54
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก.....	58
ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย	59

ภาคผนวก ข หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย..... 66

ประวัติผู้เขียน..... 71



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัคในแต่ละด้าน	23
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: ภาพรวม ..	31
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การมี เป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน	32
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การแบ่ง บทบาทการทำงานอย่างชัดเจน	32
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การพึ่งพา อาศัยกันในการปฏิบัติงาน	33
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การวางแผน งานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย	34
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การร่วมมือ และการประสานงานกัน	35
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การแบ่งงาน ตามความสามารถของพนักงาน	35
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาพรวม	36
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำ แบบพฤติกรรมมุ่งงาน	37
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำ แบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน	38
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม	39
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ: ภาพรวม	40

ตาราง 14 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	41
ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษาการทำงาน เป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน.....	42
ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษาการรับรู้ ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	44



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ภาคธุรกิจมีการแข่งขันมากขึ้น จึงเป็นสิ่งองค์กรทุกองค์กรให้ความสำคัญ ที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ ไม่ยึดติดอยู่กับอดีตที่ผ่านมาจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ และอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ นั่นคือ ทรัพยากรบุคคลโดยการดึงเอาศักยภาพความสามารถของบุคคลในองค์กรนั้นออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและอีกสิ่งสำคัญคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักให้องค์กรประสบความสำเร็จ (พสุ เดชะรินทร์, 2544) เนื่องจากการทำงานที่ดีในองค์กรไม่มีใครสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยตัวคนเดียว

ขึ้นชื่อว่า “การทำงาน” นั้นหมายถึงการร่วมมือร่วมใจกับบุคลากรคนอื่น ๆ เสมอ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานทั้งภายในทีม และต่างทีมจึงทำให้แนวคิดการทำงานเป็นทีมเข้ามามีบทบาทในองค์กร และเป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจจากในหลาย ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งได้นำโครงสร้างการทำงานแบบเป็นทีมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการงานบริหารมากขึ้นเพื่อสร้างศักยภาพการทำงานภายในองค์กรเช่น ความรวดเร็วในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ นำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่ง และสร้างให้องค์กรเกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Davol, Mayor, Luisa, & Hera, 2011)

ปัจจัยและปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือพนักงานทั่วไปพบว่าหลายส่วนงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการทำงานเป็นทีมเท่าที่ควร โดยเกิดจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในทีมที่พนักงานบางตำแหน่งบกพร่องในหน้าที่ หรืออาจทำหน้าที่ของตัวเองได้ไม่เต็มที่ เช่น ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับงานที่ถนัดของตนเอง หรือผู้นำไม่สามารถให้คำแนะนำและความช่วยเหลือทำให้งานไม่สามารถขับเคลื่อนได้ตรงตามเป้าหมาย ความชัดเจนในการบริหารและควบคุมแผนงานที่อาจขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ของผู้นำ หัวหน้าทีม หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงการสื่อสารภายในทีมที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมน้อยลง และทำให้เป้าหมายของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้และเกิดผลเสียต่อองค์กรได้ในที่สุด

อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร คือ หัวหน้าทีมและผู้บริหารที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างราบรื่นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยความสามารถหรือผู้นำที่เข้าถึงพนักงาน พร้อมช่วยเหลือให้คำแนะนำ สร้างแรงจูงใจ ล้วนเป็นภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานภายในทีมเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความไม่เข้าใจกันภายในทีม และยังสามารถทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ผู้บริหารหรือผู้นำมีหน้าที่สำคัญในการบริหารและควบคุมแผนงานเพื่อที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรและปรับใช้ในองค์กร โดยจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางสู่ความสำเร็จได้ด้วยพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น จะต้องมีมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่สะสมมา และความร่วมมือร่วมใจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในบริษัท หากมีบุคลากรที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ดีย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยต้องการที่จะทำการศึกษาเรื่องการบริหารภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อหาสาเหตุและนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป

2. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

2. เพื่อการบริหารทีมงานในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานข้ามหน่วยงาน หรือภายในทีมเดียวกัน เพราะไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตาม ไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้ สามารถเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้
3. เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลของที่สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาการรับรู้ภาวะผู้และทักษะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพ เลือกประชากรจำนวน 23,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเลือกจากประชากร พนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพ เลือกประชากรจำนวน 23,000 คน (บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน, 2564) ผู้วิจัยกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 ราย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จึงเก็บเพิ่มรวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ราย โดยได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) หรือการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 การทำงานเป็นทีม
 - 1.1.1 การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.2 การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน
 - 1.1.3 การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.4 การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย
 - 1.1.5 การร่วมมือและการประสานงานกัน

1.1.6 การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน

1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำ

1.2.1 ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน

1.2.2 ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน

1.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

การบริหารและควบคุมแผนงาน (Management) หมายถึง การทำงานเป็นแบบแผนและกระบวนการเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยผ่านทางบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ องค์ประกอบและกระบวนการที่กล่าวมานั้น ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์กร การกำหนดนโยบายการบริหาร และการควบคุมแผนงาน

การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เป้าหมาย หมายถึง จุดประสงค์ในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม / กลุ่ม สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

บทบาท การรักษาสภาพที่มั่นคงในแต่ละทีม / กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยจัดการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงาน

เป็นทีมให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

ระบบการทำงาน (work procedure) มีส่วนประกอบที่สำคัญที่ดังนี้

1) การสื่อสาร (communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยการสื่อสารความที่ชัดเจนเหมาะสม จะส่งผลให้คนภายในทีมกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจมองไปในภาพเดียวกันซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) การตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจร่วมกันภายในทีมคือการเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจ ทำให้สมาชิกยอมเกิดความรักความผูกพันในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

3) ภาวะผู้นำ (leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมที่มีความหมาย ปรารถนาที่จะทำอีก

4) การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้คนในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาต่าง ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและนำข้อกำหนดที่ได้กำหนดร่วมกันมาใช้ในทีม

พฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม หมายถึง สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกันภายในทีม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญและยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย กรณีที่กลุ่มมีขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้นำทีมหรือผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง การทำงานเป็นทีม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เพราะจะทำให้บุคคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในงานจะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือร่วมใจกัน เคารพซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังช่วยเหลือให้คำแนะนำกันเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ดังนั้นเป็นเรื่องที่ดีที่จะทำให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ทีม หมายถึง บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานหลาย ๆ คน โดยแบ่งความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน แต่มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งคนเหล่านั้นจะต้องมีส่วนร่วมและรับผิดชอบงานร่วมกัน

(HR NOTE, 2019) การสร้างทีมงานต้องอาศัยความเข้าใจในพฤติกรรมและความสามารถของแต่ละบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกัน เกิดความสามัคคีกัน โดยกลุ่มคนเหล่านั้นจะต้องช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาซึ่งกันและกันเพื่อให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

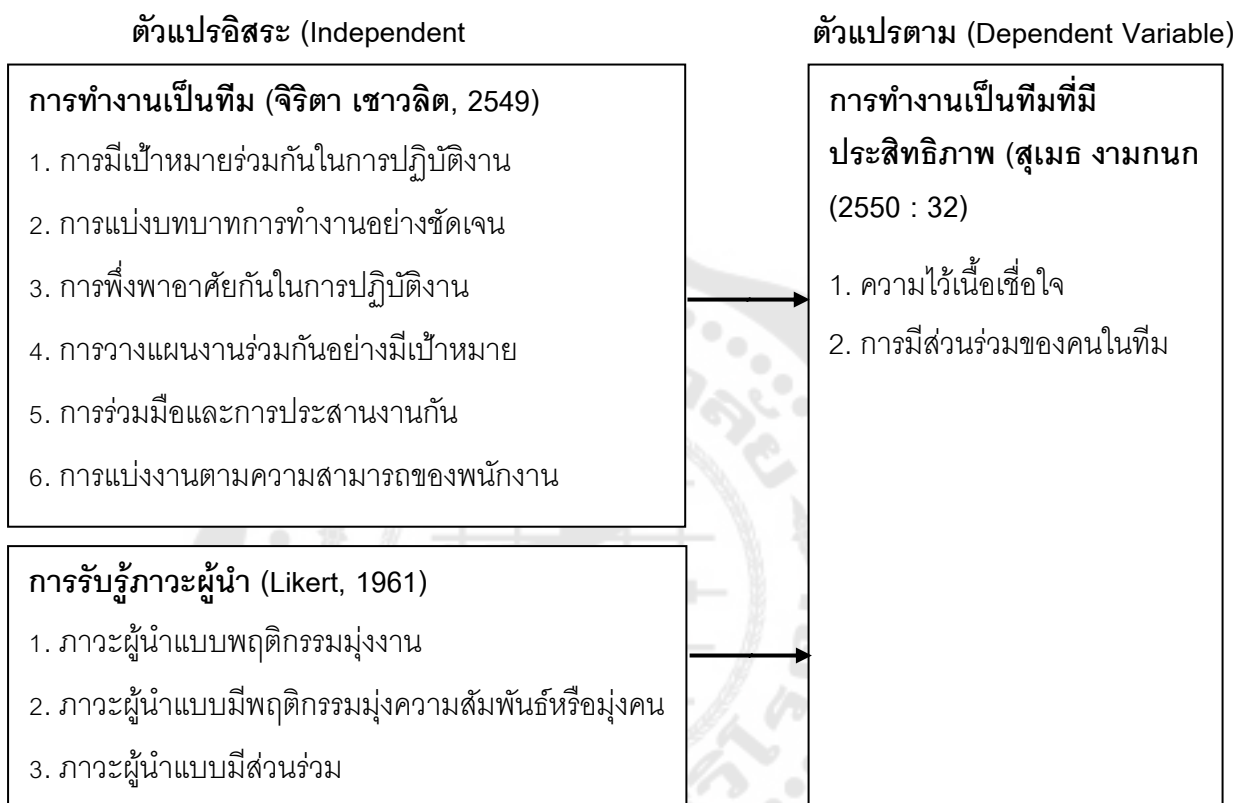
ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ตรงตามเป้าหมายหรือได้ตรงตามผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยต้องใช้ทรัพยากรนั้นให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดภายในองค์กร นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานจะต้องมีขั้นตอนที่น้อยและเวลาที่พอเหมาะ เพื่อให้สะดวกต่อการทำงานและช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

องค์กรที่ยั่งยืน หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของโลกในปัจจุบันและไม่ทำให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต โดยต้องคำนึงถึง 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สามารถกำหนดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไปแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป แตกต่างกันไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ข้อมูลทั่วไปและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1989) สรุปความหมายของทีมไว้ว่า กลุ่มบุคคลที่มีการติดต่อและสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ยิ่งกล่าวไว้อีกว่าการทำงานเป็นทีมนี้คือการที่แต่ละบุคคลมาทำงานร่วมกันไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้มากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว แต่ Brill (1976) ได้ให้นิยามว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มทำงานซึ่งมีความชำนาญ เฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1982) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน หรือ กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีการทำงานภายใต้เป้าหมายเดียวกัน หรือ กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่เชื่อมโยงกันและหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ไม่มีเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการมารวมปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ให้สำเร็จและงานดังกล่าวไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว

ซึ่งสอดคล้องกับจิรिता เชาวลิต (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ศึกษากรณีบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุจำกัด ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและด้านการวางแผนงานร่วมกันมีลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากที่สุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จึงทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม

กับประสิทธิผลการทำงานว่า ถ้ายังมีการทำงานเป็นทีมที่สูงก็ย่อมมีประสิทธิผลในการทำงานสูงตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวง สำนักงานใหญ่ จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการ ได้ผลว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ได้ศึกษามีความน่าสนใจและมีความสอดคล้องกัน การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการทำงานการทำงานเป็นทีมมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของจิริตา เชาวลิต (2549) สำหรับประสิทธิผลการทำงานผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ สุเมธ งามกนก (2550) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านเป้าหมาย ด้านบทบาท ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการทำงาน ด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม และด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้มากกว่า อีกทั้งยังช่วยประหยัดทรัพยากร เวลา ค่าใช้จ่ายในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานของบุคคลมากกว่า 1 คนขึ้นไปนั่นเอง โดยจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีการประสานงาน วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เมื่อมีการตัดสินใจอะไรสำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบก็ต้องมีการลงมติในทีมและตัดสินใจร่วมกัน (สุเมธ งามกนก, 2550)

ข้อดีของการทำงานเป็นทีม คือ การแบ่งงานออกตามหน้าที่หรือบทบาทที่ชัดเจนจะช่วยให้การงานเป็นระบบที่ดีขึ้น การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีที่ทีมงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องและประสบความสำเร็จได้ เพราะรู้จักสามัคคี รู้เขารู้เรา จะทำการประสานงานง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การกำหนดบทบาทตามความสามารถและความชำนาญจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะจะสามารถทำงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำและมีคุณภาพ การสร้างพลังในการทำงานคือการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีเพราะจะมีความพร้อมทั้งทางด้านความคิดกำลังกายและกำลังใจที่คอยผลักดันซึ่งกันและกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานส่งผลดีต่อองค์กรและสมาชิกในทีมที่ได้เรียนรู้พัฒนาตัวเองจากการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือกันภายในทีมและการทำงานเป็นทีมทำ

ขั้นตอนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ในการทำงานเป็นทีมทุกคนควรมองเป้าหมายร่วมกันให้ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถวางแผนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามภารกิจ เมื่อมีเป้าหมายแล้วก็ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งทั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกัน

2. วางแผนกระบวนการทำงาน ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ๆ อย่างหนึ่ง เพื่อความเป็นระบบระเบียบในการทำงานร่วมกันหลาย ๆ คน และยังช่วยในเรื่องการที่เกิดจากการทำงานที่ผิดพลาดหรือเสร็จไม่ตรงตามเวลา

3. เข้าใจการทำงานของตนเอง และของสมาชิกคนอื่น ๆ แม้จะทำงานในทีมเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนย่อมมีแนวทางการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการทำความเข้าใจวิธีการทำงานของสมาชิกแต่ละคนที่ต้องร่วมงานกันในทีม ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดปัญหาขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจ

4. คอยให้ความช่วยเหลือและเคารพผู้อื่น เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นทีมดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันภายในทีมยังช่วยลดในเรื่องของการทะเลาะและขัดแย้งกันภายในทีมได้อีกด้วย

5. การติดต่อสื่อสารในการทำงานเป็นทีม คือการประสานงานและสอบถามความเคลื่อนไหวของงานจากสมาชิกในทีม เพื่อให้ทราบว่าบุคคลในทีมมีอุปสรรคหรือต้องการความช่วยเหลือ สมาชิกในทีมจะได้ร่วมหาทางออกและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

6. ส่งเสริมและสร้างกำลังใจให้กัน การเสริมสร้างกำลังใจกันระหว่างทีม จะทำให้ทีมมีแรงกระตุ้น และมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะการส่งเสริม การให้กำลังใจ ทำให้บุคคลกรภายในทีมมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

7. สร้างความเป็นหนึ่งเดียว กิจกรรมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวให้กับสมาชิกมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง มีการจัดการประชุมเป็นประจำ การทำกิจกรรมร่วมกันของทีมงาน เช่น การจัดการอบรม สัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เพื่อให้ทีมงานเกิดความผูกพันกันในทีม เป็นต้น ช่วยให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างราบรื่น กระชับความสัมพันธ์ให้กับสมาชิกในทีมซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานร่วมกันอีกด้วย

8. มีความเป็นธรรมและเท่าเทียม มีการปฏิบัติต่อสมาชิกภายในทีมด้สนความเสมอภาค หรือเรียกว่า เหมือนกัน ไม่มีข้อยกเว้นเพื่อเอื้อประโยชน์ให้คนใดคนหนึ่ง

ข้อจำกัดของการสร้างทีมงาน มีดังนี้ การจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่ไม่ดีซึ่งเกิดจากความผิดพลาดในการทำงาน อาจเป็นเพราะทักษะที่มีไม่ตรงตามความต้องการของงานนั้น ๆ หรือไม่เหมาะสม บางครั้งโครงสร้างขององค์กรที่สับสนและกรณีสามารถก้าวออกจากสายการบังคับบัญชา จะไม่สามารถแก้ปัญหาได้หรือขาดการควบคุมส่งผลให้การทำงานเกิดขึ้นในบรรยากาศที่ไร้วินัย ส่งผลให้การสร้างทีมงานเกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี บางครั้งอาจเกิดการจูงใจต่ำ การจูงใจมีความสำคัญมาก และถ้าหากปราศจากการจูงใจขององค์กรที่มีการสร้างทีมงานก็จะเสียเวลาและทรัพยากรไปเปล่า ๆ เพราะคนจะไม่สละเวลาและการทำงานของเขาอย่างเต็มที่ ความคิดสร้างสรรค์ต่อการสร้างทีมงานมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดบรรยากาศที่จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สัญญาณของความคิดริเริ่มต่ำจะเห็นได้ง่าย ยกตัวอย่างเช่น กล้องเสนอความคิดเห็นว่างเปล่า การประชุมน่าเบื่อหน่ายใช้วิธีทำงานแบบเก่า ๆ ปรวิญญาการบริหารที่ไม่เหมาะสม ถ้าหากผู้บริหารชั้นสูงในองค์กรมองว่า คนในที่ทำงานเป็นอุปสรรคต่อฝ่ายบริหารในการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่เปิดเผย ชื่อสัตย์ ทีมงานที่แท้จริงคงเกิดขึ้นไม่ได้ และความเฉื่อยชาส่วนบุคคล ถ้าหากต้องการให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ สมาชิกแต่ละคนต้องเปิดรับ และมีชีวิตชีวาต่อความเป็นไปได้ของการพัฒนาส่วนบุคคล

การทำงานเป็นทีมในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญมาก เพราะพลังของ การทำงานเป็นทีม ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในงานต่าง ๆ ได้มากกว่า ซึ่งนอกจากจะต้องให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันแล้ว แต่ต้องทำงานร่วมกันให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพด้วย

2.1.3 แนวคิดของการทำงานเป็นทีม

เมื่อกลุ่มบุคคลรวมตัวกัน จะเรียกรวมตัวนั้นว่า “กลุ่ม” โดยพื้นฐานแล้วบุคคลจะมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่อยู่ในกลุ่มในสถานที่แห่งหนึ่ง และมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงรู้จักกัน ความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดการพึ่งพาระหว่างกัน เช่น ในชุมชน หรือในองค์กรจึงเกิดการสร้างกลุ่มขึ้น จุดมุ่งหมายก็คือต้องการให้งานของตนประสบความสำเร็จ การปฏิบัติต่อกันมีผลกระทบซึ่งกันและกัน โดยตรงในสถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น เป็นลูกค้า เป็นผู้ให้บริการ หรือเป็นเพื่อนร่วม องค์กร เป็นต้น ส่วนการรวมตัวกันที่เรียกว่า “ทีม” มีความลึกซึ้งกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ถ้าบุคคลในองค์กรรวมตัวกันแต่ทำงานในบริบทของกลุ่มย่อมก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้การ

น่านโยบายสู่การ ปฏิบัติและการยึดเกาะกันเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความ ยากลำบาก (ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์, 2559)

พรพิมล เขาสมบุญ (2543) ได้กล่าวถึงความหมายคำว่า “ทีม” ว่าเป็นการร่วมมือกันทำงาน ด้วยความสามัคคีเพื่อให้เป็นไปอย่างราบรื่น องค์กรส่วนมากจะเรียกกลุ่มคนหลาย ๆ คน ว่า ทีมงาน การทำงานของแต่ละคนมารวมกันไม่ได้เรียกว่าผลผลิตจากทีมงาน คำว่า “หัวใจของทีม” เกิดจากการที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันจนเกิดเป็นพลัง ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อผลประโยชน์ของตนเพียงคนเดียว การประสบความสำเร็จนั้นเกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันไม่ได้ เกิดจากการทำงานเพียงคนเดียว ผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงาน ในบาง องค์กรใช้คำแทนทีมงานว่า “คณะทำงาน” ตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน ได้แก่ การเล่นเกม กีฬา เช่น ทีมฟุตบอล ทีมบาสเกตบอล ทีมเชียร์ริคเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นสิ่งที่ทำให้ทีมแตกต่างจากกลุ่ม คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะนำงานไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าด้วยการนำความรู้ ความสามารถและทักษะมารวมเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ Clark (2005) อธิบายว่า ทีมคือการรวมตัวของบุคคลที่มีความรู้และทักษะมารวมตัวกันอย่างลงตัว โดยมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทาง ร่วมกัน โดยอาศัยความไว้วางใจกัน โดยทีมควรมีจำนวนบุคคลที่เหมาะสมตามข้างต้น ประมาณ 5-9 คน แต่สูงสุดควรไม่เกิน 25 คน ระบุจำนวนให้เหมาะสมกับงานและสามารถนำ ทักษะของสมาชิกออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด ทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกันในการ ปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ เช่น การตั้งกฎเกณฑ์ใน การทำงาน และวางแผน กำหนด พฤติกรรมที่คาดหวัง และบทบาทของสมาชิก เช่น ผู้บริหารโครงการคอยกระตุ้นรวบรวมข้อมูล ผู้ ประเมิน เป็นต้น อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อกันและกันในผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน ทั้งที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลว

ผู้วิจัยทำการสรุปไว้ การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมมือกันทำงานอย่างสามัคคี ประองคอง ทีมงาน ผลผลิตของงานเป็นการนำงานของแต่ละคนมารวมกัน ความสามารถที่จะนำ งานไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าโดยการนำ ความรู้และทักษะมารวมเข้าด้วยกันได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายตามแนวทางที่ก้าวร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นต่อกันและ กัน ผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงานที่ทุกคนทำแล้วนำมาวมกัน เพราะความ ร่วมมือร่วมใจกันจึงทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.1.4 หลักการทำงานเป็นทีม และลักษณะการทำงานเป็นทีม

McIntyre and Salas (1995) กล่าวว่าไว้ว่า หลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญมีดังนี้ สมาชิกในทีมจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากสมาชิกอื่น ๆ มีความเต็มใจ มีการเตรียมตัว เตรียมใจ มีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และสิ่งสำคัญผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าเป็นทีมจะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิก

ต่อมา McGregor (1960) นักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในหนังสือ The Human Side of Enterprise ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีม คือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกแต่ละคนภายในทีมที่ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างตรงไปตรงมา โดยทุกคนมีอิสระเสรีในการคิด การทำ และการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างบรรยากาศที่สบายผ่อนคลายไม่ให้เกิดตันจนเกินไป ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทุกคนต้องมองเป็นภาพเดียวกัน วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันเท่านั้น ผู้นำไม่สามารถใช้อำนาจส่วนตัวในการตัดสินใจได้ โดยจะมีการติดตามผลการทำงานเป็นระยะ

ผู้วิจัยทำการสรุปไว้ สมาชิกในทีมจะต้องมีการตอบรับและยอมรับมีความเต็มใจ มีการรวบรวมความคิดเห็น สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยยอมรับ วัตถุประสงค์ของกลุ่ม จะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกัน จะทำให้มีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เป็นผู้นำที่ดี และนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

2.1.5 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

วิธีการทำงาน ควรพิจารณาถึงความสำคัญ คือ การสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศ การสื่อ ความที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างที่สองการตัดสินใจ (Decision Making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น อย่างที่สามภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการเคารพและยอมรับจาก ผู้อื่น การทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมี ความหมายปรารถนาที่จะทำอีก และสุดท้ายการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการ

ทำงานร่วมกันให้บรรลุ เป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมต่อการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ ร่วมกัน

การประเมินผลร่วมกันภายในทีม คอยประเมินและอัปเดตงานกันภายในทีมตลอด ทีมงานได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทาง และได้ทราบถึงความก้าวหน้าของงานหรือภาระบวกรการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก ส่งผลให้สมาชิกในทีมใกล้ชิดกันจนเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดี มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังให้กับทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และการให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อ การทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบรางวัลที่เอื้อต่อ การทำงานเป็นทีม คือ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่ การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่ว่างอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม

ตามที่ จิรिता เชาวลิต (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม พบว่าโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการทำงานภายในองค์กร มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน และ 2) ด้านการวางแผนงานร่วมกัน มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากที่สุด 3) ด้านการพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมมาก 4) ด้านการร่วมมือและการประสานงานกัน และ 5) ด้านความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมปานกลาง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ด้านเป้าหมาย ด้านบทบาท ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมด้านระบบการทำงาน ด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม และด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.1.6 ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

Senge, Nichols, and Driskell (2007) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของทีม วัดจากระดับทีมที่ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และระดับความสำเร็จที่เกิดจากผลที่คาดหวังของการทำงานเป็นทีมในช่วงเวลาที่มีการดำรงอยู่ของทีม ดังนั้นในการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องรักษาความมีประสิทธิภาพของทีมในระยะสั้นและระยะยาวให้คงอยู่โดย

มีวิธีดังต่อไปนี้ 1) ระบุกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) กำหนดบทบาทที่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้น 3) กระจายบทบาทความเป็นผู้นำพร้อมกับจัดสรรทรัพยากรให้พอดีต่อความต้องการ 4) กำหนดบรรทัดฐานของทีม 5) อำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกภายในทีม 6) การตัดสินใจ ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานช่วยให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นและได้ทำงานร่วมกัน 7) การ แก้ปัญหาโดยวิธีการพูดคุยกันในสมาชิกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 8) หัวหน้าทีม ควรมี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี 9) ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสมาชิกแต่ละคนต้องตรวจสอบ การดำเนินงาน และช่วยแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นผลดีต่อทีม เพราะจะช่วย ประเมินประสิทธิภาพ ความสามารถและมีความสนใจจากสมาชิกในทีมด้วย เมื่อสมาชิกคนหนึ่ง ได้รับการตอบรับจะทำให้สมาชิกมีความต้องการที่จะช่วยคนอื่น ๆ ด้วย 10) ปรับปรุงแก้ไขทีม ตนเอง โดยการกำหนดความเสี่ยงกรณีที่ต้องเปลี่ยนแผนในการทำงาน เช่น สมาชิกในทีมไม่ สามารถทำงานได้ 11) เปิดกว้างในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเน้นที่เป้าหมายและ วัตถุประสงค์เป็นหลัก ไม่ทำให้บรรยากาศในการทำงานเสีย 12) ทรัพยากรของสมาชิกภายในทีม คือการนำทรัพยากรในทีมมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและเดินต่อไป 13) มีความหลากหลาย ในเรื่องทักษะความชำนาญของคนภายในทีม เมื่อเกิดปัญหาจะสามารถหาทางออกและแก้ไขได้ ทันที 14) ให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ การที่ทีมทำงานอาจจะเกิดความเครียด ท้อแท้ แต่ เมื่อได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจะสามารถกระตุ้นให้ทีมมีกำลังใจในการทำงานได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้ดังนี้ วิธีรักษาประสิทธิภาพ ของทีมจะประกอบด้วย ความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน และยอมรับ ให้ความเชื่อถือนับถือซึ่งกันและกัน เมื่อสมาชิกในทีมยอมรับในกฎเกณฑ์ ดังกล่าว และพร้อมที่จะ ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ทีมจะสามารถรักษาประสิทธิภาพและปรับปรุง ต่อไปในอนาคต

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Halpin (1996) ได้กล่าวถึง ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

ต่อมา Dubrin (1998) ให้ความหมายผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรเจริญก้าวหน้าและสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับ Nelson and Quick (1997) ที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน ทั้งนี้ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997) ยังมองภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Likert (1961) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ด้วยการพิจารณาพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จนั้นแตกต่างกัน สรุปได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ ที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำและพฤติกรรมที่เน้นกระบวนการ เพื่อหาผลลัพธ์การปฏิบัติงานของกลุ่ม โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ ความคิดทั้งหมดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านการติดต่อสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลในการควบคุมคุณภาพ ซึ่งผลงานของทีมจะเป็นเกณฑ์ในการคัดกรองระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาคน้อย การเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพนั้นมีผลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) ทำให้สามารถแยกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 แบบ ดังนี้ 1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมุ่งความสำคัญไปที่หน้าที่ของผู้นำซึ่งได้แก่ การวางแผนการจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ตั้งแต่การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะแนะนำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทาย 2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่แสดงออกโดยคอยดูแลอยู่ห่าง ๆ ทั้งยังเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่เข้าไปก้าวก่ายจนเกินไป ใช้วิธีคอยถามไถ่เมื่อเกิดปัญหา ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ตั้งเป้าหมายคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือด้วยความ

ห่วงใยแสดงให้เห็นถึงความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือให้ความสนับสนุน คอยผลักดัน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีหน้าที่การงานที่ดีและเจริญก้าวหน้าต่อไป 3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือผู้นำที่ไม่ปิดกั้นในทุก ๆ ขั้นตอนในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้ภายในทีมงาน ซึ่งผู้นำจะติดตามงานแบบเป็นกลุ่มแทนที่จะตามคน ๆ เดียว เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้นำได้อย่างราบรื่น ซึ่งผู้นำจะสามารถสนับสนุนในการร่วมมือปรายผลรวมกันโดยช่วยในการกำหนดทิศทาง ขอบเขตในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามผู้นำก็ต้องรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดเหมือนเดิม ผลจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงานและมีความพยายามที่จะทำงานให้ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการของไทยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจและสำคัญกว่าสมาชิกคนอื่น พร้อมทั้งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการยอมรับของสมาชิกด้วย จึงสรุปได้ว่าความหมายของภาวะผู้นำ นั้นหมายถึงศักยภาพหรือภาวะของบุคคลที่มีอำนาจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนในทีมมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเป็นไปตามแผนการดำเนินงาน สอดคล้องกับ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่อง การโหวต หรือการแต่งตั้งขึ้นมาเป็นหัวหน้า เพราะมีความสามารถในการบังคับบัญชาและสามารถบริหารทีมได้ พร้อมทั้งเป็นผู้นำทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารให้งานบรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้มีความร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้ ภาวะผู้นำคือบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และอาศัยอิทธิพลนั้นในการบังคับ (coercive) ให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกเกรงกลัว อิทธิพลที่เกิดจากการมอบรางวัล (reward power) หรือการเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) อิทธิพลที่เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) หรืออำนาจที่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับจากองค์กร อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (expert power) และอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (reference power) ภายใต้คำสั่งของผู้ที่อยู่เหนือกว่า จุดประสงค์ของการใช้

อำนาจเหนือบุคคลอื่นดังกล่าว ก็เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร เทคโนโลยี และความสามารถของ สมาชิกกลุ่ม หรือบุคลากรในองค์กร

วุฒิชัย ใจสงค์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อภาวะผู้นำของบริหารที่มีผลต่อกรณีศึกษาพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่มีคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร และ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ไปจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับแนวโน้มพฤติกรรมกาปฏิบัติงานในอนาคต พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์หรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลักและคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องขึ้น ให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้ตัดสินใจเป็นผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนและดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ นั่นคือภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1961) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.2.2 ทฤษฎีของการเป็นผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories) (นิธิพร ลิ้มประเสริฐ, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นที่ยอมรับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2447-2491 กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำในยุคที่เป็นปัจจุบัน ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

- 1) การมีแรงขับเคลื่อนสูง หมายถึง ผู้นำมีมุ่งมั่นพยายามอย่างมากเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จสูงสุด
- 2) การมีแรงจูงใจสูง หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจอย่างแรงกล้าเพื่อให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ

3) การมีความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำมีการกระทำตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้และมีความน่าเชื่อถือกับบุคคลากรในองค์กร

4) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการตัดสินใจ และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีมั่นใจออกมา

5) การมีความรู้ในด้านธุรกิจ หมายถึง ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ มีความฉลาด และมีความก้าวหน้า ทางด้านอาชีพสูง มีความรอบรู้และชำนาญการในองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership behaviors approach) นักทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมระบุถึงปัจจัยของการเป็นผู้นำว่า ทุกคนในองค์กรสามารถก้าวมาเป็นผู้นำได้ด้วยการศึกษา อบรม ฝึกฝน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในด้านการบริหาร ความมั่นใจในตนเองและความเข้าใจในขั้นตอนของการนำทีมงานให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน แต่อย่างไรแล้วในตำราหรือหนังสือเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งที่สามารถศึกษาความเป็นผู้นำได้ การที่จะเป็นผู้นำในรูปแบบของตนเองก็ควรหาข้อสรุปของรูปแบบการเป็นผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถเป็นได้ และดีต่อทีม การเรียนรู้จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำต่าง ๆ

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ หรือเรียกว่า ไตรภูมิ ได้แก่

1. ภูมิความรู้ คือ ต้องมีความรอบรู้ รู้จักหาความรู้เกี่ยวข้องกับ รู้หลักการบริหาร รู้เรื่องที่จะทำการบริหาร

2. ภูมิธรรม คือ ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่หาผลประโยชน์ใส่ตัว มีศีลธรรม มีจรรยา ละเอียดรอบาป และหมั่นสังเกตความมุ่งหวัง

3. ภูมิฐาน คือ มีท่าทางสง่าผ่าเผย บุคลิกน่าชมชอบ อารมณ์มั่นคง การพูดจาสื่อความหมายอย่างมั่นใจ แต่งกายสะอาดและรู้จักมารยาทสังคม และเข้ากับคนได้ทุกระดับชั้น ทุกเพศและทุกวัย

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ในปัจจุบันนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาช่วยในเรื่องของการบริหารงาน เพราะจะสามารถจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงาน ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรม ให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นต้องพึงระลึกไว้เสมอว่า พนักงานทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างขององค์กรนั้น สามารถ

ดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ที่มี
ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บริหารคน และสามารถดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กันได้



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง “การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม” เลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Question, Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบบสำรวจจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บข้อมูล
- 3.5 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพฯ เลือกประชากรจำนวน 23,000 คน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ผู้วิจัยเชื่อว่าส่วนใหญ่จะมีรูปแบบการจัดองค์กรที่คล้ายกัน ซึ่งที่ผู้วิจัยเลือกประชากรกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากสะดวกต่อการเก็บข้อมูล ซึ่งเชื่อว่าพนักงานจะสามารถตอบคำถามได้ตรงตามประเด็นที่ผู้วิจัยได้สอบถาม โดยใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ เนื่องด้วยทางบริษัทมีพนักงานเป็นจำนวนมากทำให้เลือกใช้การเชิงปริมาณ เพราะมีความสะดวก ประหยัดเวลา ครอบคลุมความคิดเห็นของพนักงาน และลดค่าใช้จ่าย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพฯ เลือกประชากรจำนวน 23,000 คน (บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน, 2564) ผู้วิจัยกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 คน โดยได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 e^2 = ระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
 = 5% หรือ 0.05
 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{23,000}{1+(23,000 \times 0.05^2)}$$

$$n = 394$$

ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 394 ราย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จึงเก็บเพิ่มรวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ราย โดยศึกษาเฉพาะ พนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพ เท่านั้น

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตารางเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การรับรู้ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้มีความใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบักในแต่ละด้านได้ค่า ดังตารางที่ 3.1

ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักในแต่ละด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก	การแปรผลการยอมรับ
ส่วนที่ 1 การทำงานเป็นทีม	0.965	ยอมรับได้
การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน	0.915	ดีมาก
การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน	0.874	ดี
การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน	0.879	ดี
การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย	0.890	ดี
การร่วมมือและการประสานงานกัน	0.871	ดี
การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน	0.864	ดี
ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ	0.984	ยอมรับได้
ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน	0.944	ดีมาก
ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน	0.920	ดีมาก
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	0.908	ดีมาก
ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	0.943	ยอมรับได้

3.3 สร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เนื่องจากแบบสอบถามออนไลน์มีการกระจายข้อมูลได้อย่างทั่วถึง เข้าถึงได้รวดเร็วมากกว่าการเดินแจกแบบสอบถาม ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่าย ข้อมูลถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ และสามารถนำไปใช้งานได้ทันทีเป็นวิธีที่ง่ายต่อการกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่าง สะดวก ประหยัดเวลา และลดค่าใช้จ่าย ในส่วนของตัวแปรอื่น ๆ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาความสัมพันธ์เป็นวิธีที่มีความเหมาะสม รวมไปถึงวิจัยที่ผู้วิจัยได้ไปศึกษามากก็ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเช่นกัน (พัชรี ตามพ์

ประเสริฐกุล, 2563) โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การทำงานเป็นทีม มีลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating Scale ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 18 ข้อ คือ

1. การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
2. การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน
3. การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน
4. การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย
5. การร่วมมือและการประสานงานกัน
6. การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ มีลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating Scale ประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 21 ข้อ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน
2. ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating Scale ประกอบด้วย 2 ด้าน จำนวน 2 ข้อ คือ

1. ความไว้วางใจ
2. การมีส่วนร่วมของคนในทีม

ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 1 2 และ 3 จะประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คือ

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	5
ระดับความคิดเห็นมาก	หมายถึง	4
ระดับความคิดเห็นกลาง	หมายถึง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	1

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.4 การเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพราะสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลของคนจำนวนมาก มานำเสนอในเชิงตัวเลข และทางสถิติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

1.2 เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือกับพนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพฯ ในการดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 394 ชุด โดยเลือกวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ชั้นที่ 1 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นเพศชายและเพศหญิง ที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ ที่เป็นพนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพฯ รวมจำนวน 23,000 คน (บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน, 2564)โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

ชั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนประชากร ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างเก็บแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งทางผู้วิจัยได้ประสานกันกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน เพื่อทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มพนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน จำนวน 400 คน โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่านทาง

แบบสอบถามออนไลน์ (Online Question, Google Form) ด้วยการแนบรหัส QR Code หรือแชร์ลิงก์ เก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน จำนวน 400 คน

1.3 โดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งคำถามแบบปลายปิด (Close ended Questions) สอบถามพนักงานที่ทำงานภายในองค์กรของบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด มหาชน ในเขตกรุงเทพ คือ

ส่วนที่ 1 การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการหาข้อมูลด้วยการค้นคว้าจากเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

3.5 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เรื่อง “การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม” ดังนี้

1. เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การทำงานเป็นทีม ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความถี่ หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมด โดยเทียบเป็น 100 ทำการหาค่าร้อยละจากสูตร ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$p = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

ค่าร้อยละจะแสดงความหมายของค่าและสามารถนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกันได้

ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ ค่าเฉลี่ย ทำการหาค่าเฉลี่ยได้จากสูตร ดังต่อไปนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นการวัดการกระจาย เขียนแทนด้วย S.D. หรือ S ทำการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้จากสูตร ดังต่อไปนี้

$$S.D. = \frac{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2}}{n - 1}$$

หรือ

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n - 1)}$$

เมื่อ S.D. แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

\sum แทนค่า ผลรวม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไปแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไปแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยเลือกใช้ เพราะเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ \hat{Y} คือ คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม

b_0 คือ ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b_1, \dots, b_k คือ น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

X_0, \dots, X_k คือ คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 400 ฉบับ และผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงเอฟ
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความไวเนื้อเชื้อใจ และการมีส่วนร่วมของคนในทีม

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป

2.2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: ภาพรวม

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.20	0.66	มาก
การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน	4.41	0.61	มากที่สุด
การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน	4.21	0.66	มากที่สุด
การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย	4.12	0.66	มาก
การร่วมมือและการประสานงานกัน	4.16	0.74	มาก
การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน	4.11	0.72	มาก
การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม	4.20	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 การทำงานเป็นทีม: ภาพรวม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.20 (SD=0.59) การร่วมกันตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงานอย่างมีเป้าหมายมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD=0.66) และ 4.12 (SD=0.66) ตามลำดับ สำหรับการแบ่งบทบาทชัดเจนและการร่วมกันสร้างบรรยากาศมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD=0.61) และ 4.21 (SD=0.66) ตามลำดับ ส่วนสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานและแบ่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD=0.74) และ 4.11 (SD=0.72) ตามลำดับ สำหรับการการทำงานเป็นทีมจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการแบ่งบทบาทให้ชัดเจนจะส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของบริษัท	4.28	0.68	มากที่สุด
2. คณะทำงานของท่านมีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และสามารถวัดผลให้สำเร็จได้	4.19	0.74	มาก
3. คณะทำงานของท่านมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัท	4.13	0.82	มาก
รวมการมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.20	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 การทำงานเป็นทีม : การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 คณะทำงานของท่านมีการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และสามารถวัดผลให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และคณะทำงานของท่านมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน

การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.34	0.73	มากที่สุด
5. คณะทำงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ	4.35	0.75	มากที่สุด
6. ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	4.54	0.62	มากที่สุด
รวมการแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน	4.41	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 การทำงานเป็นทีม: การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม: การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 คณะทำงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และบุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน

การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. คณะทำงานของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทุกคนในทีมให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	4.19	0.76	มาก
8. คณะทำงานของท่านมีการจัดหาสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลายมาใช้กับการทำงาน เช่น ช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาพร้อมกัน	4.14	0.75	มาก
9. คณะทำงานของท่านมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกภายในทีม	4.29	0.73	มากที่สุด
รวมการพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน	4.21	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 การทำงานเป็นทีม: การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะทำงานของท่านมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกภายในทีม: การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 คณะทำงานของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทุกคนในทีมให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และคณะทำงานของท่านมีการจัดหาสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลายมาใช้กับการทำงาน เช่น ช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาพร้อมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10. สมาชิกแต่ละคนในคณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของงานถูกต้องตรงกัน	4.13	0.71	มาก
11. คณะทำงานของท่านมีเป้าหมายร่วมกันของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้ง	3.93	0.81	มาก
12. เมื่อพบความผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุง แก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ	4.33	0.74	มากที่สุด
รวมการวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย	4.13	0.75	มาก

จากตารางที่ 6 การทำงานเป็นทีม: การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เมื่อพบความผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 สมาชิกแต่ละคนในคณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของงานถูกต้องตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และคณะทำงานของท่านมีเป้าหมายร่วมกันของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การร่วมมือ และการประสานงานกัน

การร่วมมือและการประสานงานกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.30	0.73	มากที่สุด
14. คณะทำงานของท่านไม่มีเรื่องที่ทำให้บาดหมางกันระหว่างปฏิบัติงาน	3.91	1.03	มาก
15. คณะทำงานของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	4.27	0.73	มากที่สุด
รวมการร่วมมือและการประสานงานกัน	4.16	0.83	มาก

จากตารางที่ 7 การทำงานเป็นทีม: การร่วมมือและการประสานงานกัน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การร่วมมือและการประสานงานกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 คณะทำงานของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และคณะทำงานของท่านไม่มีเรื่องที่ทำให้บาดหมางกันระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน

การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ทำทลายต่อความสามารถและทักษะในการทำงานของท่าน	4.32	0.71	มากที่สุด
17. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะตรงตามความสามารถของท่าน	4.17	0.81	มาก
18. คณะทำงานของท่านมีสมาชิกที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	3.85	1.01	มาก
รวมการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน	4.11	0.84	มาก

จากตารางที่ 8 การทำงานเป็นทีม: การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ทำทนายต่อความสามารถและทักษะในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะตรงตามสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และคณะทำงานของท่านมีสมาชิกที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาพรวม

การรับรู้ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน	4.19	0.78	มาก
ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน	4.08	0.77	มาก
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.08	0.72	มาก
การรับรู้ภาวะผู้นำโดยรวม	4.12	0.72	มาก

จากตารางที่ 9 การรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาพรวม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาพรวม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเท่ากับ 4.19 ส่วนค่าเฉลี่ยของการเป็นส่วนหนึ่งในทีมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่าเฉลี่ยในการติดต่อสื่อสารเท่ากับ 4.08 ฉะนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน

ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้นำในทีมของท่านแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวเองออกมา	4.14	0.87	มาก
2. ผู้นำในทีมของท่านเป็นคนกล้าแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดจากการทำงานที่ผ่านมา	4.24	0.80	มากที่สุด
3. ผู้นำในทีมของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.21	0.93	มากที่สุด
รวมภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน	4.19	0.78	มาก

จากตารางที่ 10 การรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้นำในทีมของท่านเป็นคนกล้าแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดจากการทำงานที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ผู้นำในทีมของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และผู้นำในทีมของท่านแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวเองออกมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน

ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ผู้นำในทีมของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและหน่วยงาน	4.17	0.80	มาก
5. ผู้นำในทีมของท่านสามารถจัดสรรงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.90	0.96	มาก
6. ผู้นำในทีมของท่านมีการติดตามประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนงาน	4.02	0.84	มาก
7. ผู้นำในทีมของท่านให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย	4.10	0.97	มาก
8. ผู้นำในทีมของท่านให้คำยกย่องชมเชยแก่สมาชิกในคณะทำงาน เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ	4.04	0.89	มาก
9. ผู้นำในทีมของท่านสนับสนุนให้ท่านหาวิธีการเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น การทำงานแบบมีระบบ การกำหนดขั้นตอน และการแก้ไขปัญหา	4.05	0.91	มาก
10. ผู้นำในทีมของท่านสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีได้อย่างมีเหตุผล	4.10	0.79	มาก
11. ผู้นำในทีมของท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีและมีเหตุผล	4.19	0.90	มาก
12. ผู้นำในทีมของท่านลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.17	0.75	มาก
รวมภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน	4.08	0.77	มาก

จากตารางที่ 11 การรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำด้านเป็นส่วนหนึ่งในทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การเป็นส่วนหนึ่งในทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยการที่ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีและมีเหตุผลคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นส่วนหนึ่งมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. ผู้นำในทีมของท่านให้คำแนะนำด้วยการใช้ภาษาที่ง่ายและชัดเจน	4.00	0.84	มาก
14. ผู้นำในทีมของท่านสามารถอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้แก่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.82	มาก
15. ผู้นำในทีมของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารงานภายในคณะทำงาน	4.15	0.79	มาก
16. ผู้นำในทีมของท่านมีการติดตามการเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้นอยู่เสมอ	3.94	0.82	มาก
17. ผู้นำในทีมของท่านคอยติดตามความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรที่อาจจะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร	4.00	0.86	มาก
18. ผู้นำในทีมของท่านคอยติดตามความก้าวหน้าของงานภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.79	มาก
19. ผู้นำในทีมของท่านสามารถพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่ถือตัว	4.29	0.82	มากที่สุด
20. ผู้นำในทีมของท่านให้ความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.09	0.91	มาก
21. ผู้นำในทีมของท่านมีความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและพยายามให้การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างอบอุ่น	4.07	0.94	มาก
รวมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.08	0.72	มาก

จากตารางที่ 12 การรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นพบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งการติดต่อสื่อสารจึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถพูดคุยสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานอย่างไม่ถือตัวจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เช่น การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารงานภายในคณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ติดตามความก้าวหน้าของงานภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และผู้นำมีความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยแก่สมาชิกในคณะทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ: ภาพรวม

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความไว้วางใจ :	4.29	0.75	มากที่สุด
1. ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของคณะทำงานของท่านว่าจะสามารถ ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ			
การมีส่วนร่วมของคนในทีม :	4.39	0.72	มากที่สุด
2. คณะทำงานของท่านมีความเชื่อว่าทุกคนในคณะทำงาน สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้			
การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยรวม	4.34	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ: ภาพรวม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นพบว่า โดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ความเชื่อมั่นในศักยภาพของคณะทำงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยของเท่ากับ 4.29 และความเชื่อว่าทุกคนในคณะทำงานสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และและมีค่าเฉลี่ยของเท่ากับ 4.39 ดังนั้นค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเท่ากับ 4.34 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 14 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และ การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป แตกต่างกัน</p>	<p>สอดคล้องกับสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงาน แบ่งหน้าที่และการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัท</p>	<p>Multiple Regression</p>
<p>สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป แตกต่างกัน</p>	<p>สอดคล้องกับสมมติฐาน พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีควรเข้าใจในภาระหน้าที่ของตนเอง ทำหน้าที่บริหารจัดการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คอยคำแนะนำ ให้ความรู้ พร้อมผลักดัน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น</p>	<p>Multiple Regression</p>

2.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไปแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความการถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple regression เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหลายตัวแปรกับตัวแปรตาม 1 ตัวแปรเป็นแบบเชิงเส้นตรง จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 เพื่อหาว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่ (constant)	0.392	0.165	2.377	0.018*
การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน (X_1)	0.176	0.051	3.462	0.001*
การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน (X_2)	0.287	0.058	4.978	0.000*
การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย (X_3)	0.243	0.060	4.062	0.000*
การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน (X_4)	0.230	0.050	4.600	0.000*

R square = 0.617 F = 159.15 p-value = <0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน (X1) ด้านการแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน (X2) การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย (X4) และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน (X6) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกันได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน (X1) ด้านการแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน (X2) การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย (X4) และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน (X6) ได้ร้อยละ 61.7 และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{\text{ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน}} = 0.392 + 0.176 (X_1) + 0.287 (X_2) + 0.243 (X_4) + 0.230 (X_6)$$

- โดยที่ X_1 คือ การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
 X_2 คือ การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน
 X_4 คือ การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย
 X_6 คือ การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัทสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรिता เชาวลิต (2549) พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผนงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

2.2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ภาวะผู้นำที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การรับรู้ภาวะผู้นำที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความการถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple regression เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหลายตัวแปรกับตัวแปรตาม 1 ตัวแปรเป็นแบบเชิงเส้นตรง จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 เพื่อหาว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	B	SE	t	p-value
ค่าคงที่ (constant)	1.521	0.149	10.212	0.000*
ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน (X_1)	0.197	0.052	3.767	0.000*
ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (X_2)	0.488	0.057	8.570	0.000*
R square = 0.482 F = 184.63 p-value = <0.001*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (X_2) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การรับรู้ภาวะผู้นำที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้การรับรู้ภาวะผู้นำที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกันได้แก่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (X_5) ได้ร้อยละ 48.20 (R square = 0.482) และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{\text{ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน}} = 1.521 + 0.197 (X_1) + 0.488 (X_5)$$

โดยที่ X_1 คือ ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน

X_5 คือ ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน

ผู้วิจัยจึงสรุปจากการวิจัยได้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อผู้นำที่มุ่งงานจึงชัดเจนในเรื่องของเป้าหมายและสามารถตัดสินใจได้อย่างตรงจุดเหมือนกับผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์คือผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับ วุฒิชัย ใจสงค์ (2556)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผลผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร

2. เพื่อการบริหารทีมงานในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานข้ามหน่วยงานหรือภายในทีมเดียวกัน เพราะไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตาม ไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้ สามารถเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้

3. เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลของที่สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป แตกต่างกัน

2. การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป แตกต่างกัน

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.20 การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน และการวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.12 ตามลำดับ สำหรับการแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน และการพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.21 ตามลำดับ ส่วนการร่วมมือและการประสานงานกันและการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ 4.11 ตามลำดับ สำหรับการทำงานเป็นทีมจะเห็นได้ว่า แบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจนจะส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 คณะทำงานของท่านมีการดำเนินงานสอดคล้อง

กับวัตถุประสงค์ของโครงการ และสามารถวัดผลให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ
 คณะทำงานของท่านมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามภารกิจและ
 เป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดย
 ภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน
 เป็นทีม: การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมี
 ความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 คณะทำงานของท่านมี
 การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และบุคลากรในคณะทำงานของ
 ท่าน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม
 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดย
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะทำงานของท่านมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิก
 ภายในทีม: การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 คณะทำงานของท่านให้
 ความช่วยเหลือและสนับสนุนทุกคนในทีมให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 4.19 และคณะทำงานของท่านมีการจัดหาสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลายมา
 ใช้กับการทำงาน เช่น ช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาพร้อมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดย
 ภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การ
 วางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เมื่อพบความ
 ผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาร่วมกัน
 อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 สมาชิกแต่ละคนในคณะทำงานของท่านเข้าใจ
 เป้าหมายของงานถูกต้องตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และคณะทำงานของท่านมีเป้าหมาย
 ร่วมกันของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93
 ตามลำดับ

การร่วมมือและการประสานงานกัน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมี
 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การร่วมมือและการประสานงานกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 คณะทำงานของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และคณะทำงานของท่านไม่มีเรื่องที่ทำให้บาดหมางกันระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม: การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ทำลายต่อความสามารถและทักษะในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะตรงตามความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และคณะทำงานของท่านมีสมาชิกที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำ พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาพรวม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเท่ากับ 4.19 ส่วนค่าเฉลี่ยของการเป็นส่วนหนึ่งในทีมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่าเฉลี่ยในการติดต่อสื่อสารเท่ากับ 4.08 ฉะนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำ: ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้นำในทีมของท่านเป็นคนกล้าแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดจากการทำงานที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ผู้นำในทีมของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และผู้นำในทีมของท่านแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวเองออกมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำด้านเป็นส่วนหนึ่งในทีมที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การเป็นส่วนหนึ่งในทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยการที่ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีและมีเหตุผลคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นส่วนหนึ่งมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งการติดต่อสื่อสารจึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก และการที่ผู้นำสามารถพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่ถือตัวจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เช่น การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารงานภายในคณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ติดตามความก้าวหน้าของงานภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และผู้นำมีความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยแก่สมาชิกในคณะทำงาน เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ความเชื่อมั่นในศักยภาพของคณะทำงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยของเท่ากับ 4.29 และความเชื่อว่าทุกคนในคณะทำงานสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และและมีค่าเฉลี่ยของเท่ากับ 4.39 ดังนั้นค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเท่ากับ 4.34 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน แบ่งบทบาทหน้าที่และการทำงานอย่างชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัท

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะผู้นำในทีมของท่านแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวเองออกมาและสามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีและมีเหตุผล

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มีการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป การทำงานที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง แต่ Brill (1976) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การรวมกลุ่มทำงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนงานให้สำเร็จ การวิจัยในครั้งนี้ ใช้ การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย การร่วมมือและการประสานงานกัน และการแบ่งงานตามความสามารถของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ มีทั้งหมด 4 ประการ อภิปรายได้ดังนี้

1) การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานเป็นทีมก็ควรเริ่มวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ดี ควรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน แต่โฟกัสในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของทีมพร้อมกับการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน โดยอาจเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่าย

2) การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน เมื่อมีการกำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์แล้ว หัวหน้าทีมก็ควรมองหาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งใน

เรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ ประสานทุกคนให้ร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมออกความคิดเห็น เพื่อช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและลดความผิดพลาดของงาน

3) การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย งานที่มีประสิทธิภาพนั้นทุกคนควรจะต้องคิดถึงงานหรือคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ต่อมาควรวางแผนว่าทำอย่างไรงานจึงจะออกมาดีได้ดังที่กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ตั้งแต่แรก ควรมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นอย่างดี และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานว่าต้องทำอะไรจึงจะบรรลุตามเป้าหมายของงานได้

4) การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน สมาชิกทุกคนในทีมรู้งานของตนคืออะไร และเป้าหมายคืออะไร จะก้าวไปในทิศทางใด บุคลากรแต่ละหน่วยงานจะต้องพยายามรวมกลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อทำงานในหน้าที่ตามความสามารถของตนเองอย่างดีที่สุดและให้อยู่ในทีมเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนจัดรูปงานของตนเข้าพร้อมกับเชื่อมต่อกับงานของผู้อื่นภายในทีมได้ จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ต้องให้สมาชิกทุกคนเห็นด้วยกับสิ่งที่ทีมกระทำอยู่ว่ากำลังทำอะไร ทำที่ไหน ทำเมื่อใด ทำอย่างไร เพราะจะช่วยให้เกิดการประสานงานและทำงานด้วยกันอย่างสามัคคีกลมเกลียว การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้จะเป็นเพียงหน่วยงานเล็กที่สุดของทีม แต่ก็สำคัญที่สุดเช่นเดียวกัน เพราะการที่ทีมมีบุคลากรที่ดีมารวมตัวกันจะทำให้มีความเข้าใจ เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หากมีจุดไหนที่แตกต่างกันมาก ก็พร้อมจะเข้าใจ เพราะมีความไวเนื้อเชื้อใจกัน

สรุปโดยรวมอาจเป็นเพราะมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัทและมีการกำหนดให้บุคลากรในคณะทำงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานรวมถึงหากเมื่อพบความผิดพลาดในการทำงานสมาชิกในคณะทำงานจะร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรिता เชาวลิขิต (2549) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ศึกษากรณีบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุจำกัด พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและด้านการวางแผนงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ศึกษากรณีบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุจำกัด

การรับรู้ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ที่นำมาศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่าอิทธิพลภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ในด้านความไวเนื้อเชื้อใจ

และการมีส่วนร่วมของคนในทีมมีความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1961) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีทั้งหมด 2 ประการ สามารถอธิบายได้ว่า

1) ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน กล่าวคือผู้นำมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวเองออกมา รวมถึงมีการอธิบาย วางแผนบริหารจัดการและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้แก่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมหรือมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำที่คอยช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของคณะทำงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ อาจเป็นเพราะผู้นำในทีมเป็นคนกล้าแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดจากการทำงานที่ผ่านมา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และกระบวนกรขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน ผู้บริหารหรือผู้นำทีมเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะมีส่วนในการตัดสินใจ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจหลายวิธีคือ ผู้บริหารตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา โดยไม่ต้องซักถามคนอื่น หรือ ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ กล่าวคือผู้บริหารยังคงตัดสินใจด้วยตนเองแต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและข้อมูลอื่นๆ ที่ผู้บริหารได้รับมาจากสมาชิกของทีม บางครั้งผู้บริหารอาจจะตัดสินใจร่วมกับทีมงานที่คัดเลือกมา โดยที่ผู้บริหารนำเอาปัญหาให้ทีมงานอภิปราย แล้วให้ทีมงานตัดสินใจหรือทีมงาน อาจจะมอบหมายการตัดสินใจให้คนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มย่อย ที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้

2) ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน ผู้นำมีลักษณะช่วยเหลือบุคคลากร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คอยห่วงใย รับฟัง ให้คำแนะนำและเข้าใจปัญหา พร้อมทั้งผลักดันและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกต่อผู้ตาม ในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น อาจเป็นเพราะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งในทีมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อีกทั้งสามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีและมีเหตุผล

ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีควรเข้าใจในภาระหน้าที่ของตนเอง แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองให้มีความน่าเชื่อถือเพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทำหน้าที่บริหารจัดการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คอยคำแนะนำ ให้ความรู้ พร้อมทั้งผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยพบว่า หากองค์กรมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรก็จะส่งเสริมให้สมรรถนะการบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกัน ควรมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัท เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน แตกต่างกัน ควรมีการอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้แก่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและมีการติดตามความเคลื่อนไหวหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาองค์กรได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการรับรู้ภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไป ดังนั้นการศึกษากครั้งต่อไปควรจะศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในแผนกอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงผู้นำที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุง พัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน เพื่อทราบระดับความเครียดของพนักงานและนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

Uncategorized References

- Brill, N. I. (1976). *Teamwork : Working Together In the Human. Service*. New York: Harper & Row.
- Clark, D. (2005). Matrix Teams. สืบค้นจาก www.http://leadership.boo/matrixTeams.html/web/
- Davol, N. B., Mayor, M. G., Luisa, M., & Hera, B. D. (2011). Empirical analysis of technological innovation capacity and competitiveness in EU-15 countries. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5753-5765.
- Dubrin, J. A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Edgar, D. (1982). Purification of a new neurotrophic factor from mammalian brain. *The EMBO journal*, 1(5), 549-553.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (พิมพ์ครั้งที่ 9). Chicago: Irwin.
- Halpin, A. W. (1996). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- HR NOTE. (2019). สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>
- Likert, R. (1961). New patterns of management.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McIntyre, R. M., & Salas, E. (1995). *Measuring and managing for team performance: Emerging principles from complex environments*. In R. Guzzo & E. Salas (Eds). *Team effectiveness and decision making in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Nelson, D. L., & Quick, J. D. (1997). *Preventive stress management in organizations* (Vol. 1997). Washington, DC: American Psychological Association.
- Senge, E., Nichols, D. R., & Driskell, J. E. (2007). Testing three team training strategies in

intact teams. *Small Group Research*, 38(4), 471-488.

Siriraj, K. (2020). การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก

<https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325/>

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (พิมพ์ครั้งที่ 3). New York: Harper and Row Publications.

Woodcock, D. M. (1989). Quantitative evaluation of *Escherichia coli* host strains for tolerance to cytosine methylation in plasmid and phage recombinants. *Nucleic acids research*, 17(9), 3469-3478.

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จิรिता เชาวลิขิต. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานทีม ศึกษากรณีบริษัท กรุงเทพมหานครและวิทยุ จำกัด. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอวลิตีเฮาส์ จำกัด(มหาชน). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิธิพร ลิ้มประเสริฐ. (2559). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

พรพิมล เขาสมบุญ. (2543). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

พสุ เดชะรินทร์. (2544). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย *Balanced Scorecard and Key Performance Indicators* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล. (2563). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วุฒิชัย ใจสงค์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิวิมล สุขทนาร์ักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์. (2559). การศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยทัศนคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านอโศก จังหวัดกรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุเมธ งามกนก. (2550, ตุลาคม 2550-มกราคม 2551). การสร้างทีม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 19(1).



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

“การรับรู้ภาวะของผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม”

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลทางการวิจัยและการศึกษา เพื่อประกอบการศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในด้านของการวิเคราะห์ และการวางแผนการศึกษาในเชิงบริหารธุรกิจ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูล ดังกล่าวมาวิเคราะห์ในเชิงสถิติต่อไป และผู้จัดทำขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 1 การทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความจริงของท่าน

ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	5
ระดับความคิดเห็นมาก	หมายถึง	4
ระดับความคิดเห็นกลาง	หมายถึง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	1

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
1. คณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของบริษัท					
2. คณะทำงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ และสามารถวัดผลให้สำเร็จ					
3. คณะทำงานของท่านมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัท					
การแบ่งบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน					
4. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
5. คณะทำงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ					
6. ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม					
การพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน					
7. คณะทำงานของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทุกคนในทีมให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน					
8. คณะทำงานของท่านมีการจัดหาสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดที่หลากหลายมาใช้กับการทำงาน เช่น ช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
9. คณะทำงานของท่านมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกภายในทีม					

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การวางแผนงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย					
10. สมาชิกแต่ละคนในคณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของงานถูกต้องตรงกัน					
11. คณะทำงานของท่านมีเป้าหมายร่วมกันของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้ง					
12. เมื่อพบความผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุง แก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ					
การร่วมมือและการประสานงานกัน					
13. คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
14. คณะทำงานของท่านไม่มีเรื่องที่ทำให้บาดหมางกันระหว่างปฏิบัติงาน					
15. คณะทำงานของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ					
การแบ่งงานตามความสามารถของพนักงาน					
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ทำทลายต่อความสามารถและทักษะในการทำงานของท่าน					
17. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะตรงตามสามารถของท่าน					
18. คณะทำงานของท่านมีสมาชิกที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้					

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความจริงของท่าน

ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	5
ระดับความคิดเห็นมาก	หมายถึง	4
ระดับความคิดเห็นกลาง	หมายถึง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	1

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งงาน					
1. ผู้นำในทีมของท่านแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตัวเองออกมา					
2. ผู้นำในทีมของท่านเป็นคนกล้าแสดงออกอย่างเห็นได้ชัดจากการทำงานที่ผ่านมา					
3. ผู้นำในทีมของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จึงเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์การทำงาน					
ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน					
4. ผู้นำในทีมของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและหน่วยงาน					
5. ผู้นำในทีมของท่านสามารถจัดสรรงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
6. ผู้นำในทีมของท่านมีการติดตามประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนงาน					
7. ผู้นำในทีมของท่านให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย					
8. ผู้นำในทีมของท่านให้คำยกย่องชมเชยแก่สมาชิกในคณะทำงาน เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ					

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. ผู้นำในทีมของท่านสนับสนุนให้ท่านหาวิธีการเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น การทำงานแบบมีระบบ การกำหนดขั้นตอน และการแก้ไขปัญหา					
10. ผู้นำในทีมของท่านสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีได้อย่างมีเหตุผล					
11. ผู้นำในทีมของท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างทันที่และมีเหตุผล					
12. ผู้นำในทีมของท่านลำดับความสำคัญของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา					
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม					
13. ผู้นำในทีมของท่านให้คำแนะนำด้วยการใช้ภาษาที่ง่ายและชัดเจน					
14. ผู้นำในทีมของท่านสามารถอธิบายและสื่อความต้องการหรือความคาดหวังให้แก่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
15. ผู้นำในทีมของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารงานภายในคณะทำงาน					
16. ผู้นำในทีมของท่านมีการติดตามการเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้นอยู่เสมอ					
17. ผู้นำในทีมของท่านคอยติดตามความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรที่อาจจะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร					
18. ผู้นำในทีมของท่านคอยติดตามความก้าวหน้าของงานภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ					
19. ผู้นำในทีมของท่านสามารถพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่ถือตัว					
20. ผู้นำในทีมของท่านให้ความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
21. ผู้นำในทีมของท่านมีความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและพยายามให้การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างอบอุ่น					

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความจริงของท่าน

ระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	5
ระดับความคิดเห็นมาก	หมายถึง	4
ระดับความคิดเห็นกลาง	หมายถึง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	1

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความไว้วางใจ					
1. ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของคณะทำงานของท่านว่าจะสามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
การมีส่วนร่วมของคนในทีม					
2. คณะทำงานของท่านมีความเชื่อว่าทุกคนในคณะทำงานสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					

= ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ =



ภาคผนวก ข
หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-037/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาว สิเรียม คมขำ

สังกัด: คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 7 กุมภาพันธ์ 2565
2. โครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 7 กุมภาพันธ์ 2565
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 7 กุมภาพันธ์ 2565
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 7 กุมภาพันธ์ 2565

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-037/2565

วันที่ให้การรับรอง : 07/02/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 07/02/2566

Figure 1



ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 037/2565E

เรียน นางสาว ลิเจียม คมขำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-037/2565

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 037/2565E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-037/2565
Date of Approval 7 กุมภาพันธ์ 2565 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration 7 กุมภาพันธ์ 2566
Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ขอความกรุณาให้ผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-037/2565) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุวีพร กัทธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430
โทรสาร 0-2259-1822



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัยที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้วิจัยหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ขอความกรุณาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงอาสาสมัคร (Information Sheet) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed Consent Form) ป้ายประชาสัมพันธ์ รวมถึงเอกสารอื่น ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการฯ แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการฯ เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (แบบเอกสารที่ MF 04) หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารใบรับรองของโครงการวิจัย โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 13-1)
 - 2.2 สำหรับโครงการวิจัยที่ยังไม่เสร็จสิ้นแต่เอกสารใบรับรองฯ หมดอายุ ผู้วิจัยจะต้องส่งหนังสือบันทึกข้อความเพื่อขอต่ออายุใบรับรองฯ ภายใน 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารใบรับรองฯ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย มิฉะนั้น คณะกรรมการฯ จะไม่รับรองการทำวิจัย หรือ การเก็บข้อมูลในระยะเวลาหลังจากเอกสารใบรับรองหมดอายุ
 - 2.3 หากผู้วิจัยมีความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ฯลฯ ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม โดยใช้แบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 07-1) โดยผู้วิจัยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ทั้งในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แบบแบบประวัติผู้วิจัย (แบบเอกสารที่ MF 09-1) และใบประกาศนียบัตรการอบรม (ถ้ามี)
 - 2.4 หากมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในอาสาสมัคร จากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัครของโครงการวิจัยในสถาบัน ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วัน และหากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางหนังสือบันทึกข้อความ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ โทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ สำหรับอาสาสมัครในสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 19 แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบันให้ใช้แบบเอกสารที่ MF 18 และ/หรือ CIOMS Form แบบเอกสารที่ MF 19-2

- 2.5 หากมีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-Compliance/Protocol deviation) ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการฯ รับทราบ ภายใน 7 วัน นับจากที่ตรวจพบ โดยใช้แบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 21)
- 2.6 โครงการวิจัยที่ยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด ให้ผู้วิจัยส่งหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้น พร้อมเหตุผลในการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด โดยใช้แบบรายงานเพื่อยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (แบบเอกสารที่ MF 14-1) และการดูแลอาสาสมัครหลังจากยุติโครงการวิจัยแก่คณะกรรมการฯ
- 2.7 โครงการวิจัยที่เสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้วิจัยส่งรายงานสรุปผลการวิจัย โดยใช้แบบรายงานสรุปผลการวิจัย (แบบเอกสารที่ MF 15-1)

คณะกรรมการฯ อาจมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัย (Site Monitoring Visit) เพื่อความเรียบร้อยของการดำเนินงาน รับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างการดำเนินงานโครงการวิจัย โดยสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย จะมีหนังสือแจ้งให้ผู้วิจัยได้ทราบล่วงหน้า เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะนำไปปฏิบัติต่อไป

ผู้วิจัยสามารถ download เอกสารต่างๆ ได้ที่

<http://research.swu.ac.th/index.php?option=download6> งานมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย หากมีข้อสงสัยสามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs) หรือสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 11019, 11014 หมายเลขโทรสาร 0-2259-1822

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สิริเยม คมขำ
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤษภาคม 2536
สถานที่เกิด	กาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	2558 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

