

คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์การที่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

**THE MANAGEMENT CHARACTERISTICS AFFECTING TO EMPLOYEES
TEAMWORK OF AN ELECTRONIC COMPONENTS MANUFACTURING
COMPANY IN NAKHONRACHASIMA PROVINCE**

นที พุทธิพัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา 4) เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานทั้งหมดของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาทั้งหมด 250 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ 254 ,8) ได้ทั้งสิ้นจำนวน 154 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา อธิบายข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความแตกต่างค่า t (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Anova (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 36-44 ปี ตำแหน่งพนักงานออฟฟิศฝ่ายสนับสนุน ระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้บริหารที่สร้างความรักสามัคคี การศึกษาระดับการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสำหรับการศึกษาในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน) ของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกันมีการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารในองค์การที่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วน

อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านผู้บริหารแบบสอนงาน ด้านผู้บริหารที่สร้างความรักสามัคคี ด้านผู้บริหารแบบสร้างมาตรฐาน และด้านผู้บริหารแบบออกคำสั่ง ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กร การร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study personal factors consisting of gender, age, highest level of education, job position and monthly income of employees in an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province, 2) to study the characteristics of management in an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province, 3) to study the cooperation in teamwork of employees in an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province, 4) to study the characteristics of management affecting to the cooperation in teamwork of employees in an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province. The population deployed in this research is all employees of an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province total 250 people. Determine the sample size according to the formula of Taro Yamane (TaroYamane, 1973 cited in Yuth Kaiyawan, 2005) for a total of 154 samples. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used in the research consisted of Descriptive Statistics explain the data of frequency, percentage, mean and standard deviation. For inferential statistics, t-test for differences analysis (t-test), One-Way Anova(F-test) was used to analyze group differences. When heterogeneity was found, pairwise tests were performed by Scheffe's method and multiple regression analysis. From the results of the study, it was found that most of the employees were male, graduated with a bachelor's degree, Age between 36-44 years, position as support office staff and monthly income level of more than 50,000 baht per month. From the study of the level of opinions towards the characteristics of management, it was found that the employees' opinions toward the characteristics of the management were generally at a high level when considering individual aspect, found that the aspect with the highest average was the management with the Affiliated Leader characteristic. From the study of the cooperation level of employees teamwork was at a high level and when considering individual aspect, found that the highest mean is communication. The hypothesis test results found that different personal factors (gender, age, highest education level, job position and monthly income) in an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province have cooperation in employee teamwork not different. For the study of the management characteristics affecting to employees teamwork of an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province, found that the management with coaching style (Coaching leader), create love and unity (Affiliated leader) High standardize setting (Pacesetting Leader) and commanded style

(Commanding Leader) affecting to the employees teamwork of an electronic components manufacturing company in Nakhon Ratchasima Province statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: The management characteristics, Cooperation in teamwork of employees.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่สูงมากดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ต้องมีกลยุทธ์ มีทรัพยากร มีแผนการ ที่มีศักยภาพ อย่างยอดเยี่ยม เพื่อประกอบกันให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และสามารถประสบความสำเร็จในการบริหารและการดำเนินงานในที่สุด หนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรก็คือ บุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร(ผู้บริหาร)หรือบุคลากรในสาขาต่าง ๆ ล้วนมีความสำคัญและบูรณาการซึ่งกันและกัน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ก็เช่นเดียวกันในโลกที่มีการแข่งขันที่สูงมากทั้งในด้านเทคโนโลยี การบริหารงาน การแข่งขันการเป็นผู้บริหารในการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ๆสู่ตลาด ดังนั้นทีมงานบริหารและบุคลากรต้องมีศักยภาพมาก ๆ จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดีและยั่งยืนจะเห็นว่าทั้งในอดีตและปัจจุบันมีการควบรวมกิจการหรือการเข้าซื้อกิจการในบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีอย่างมากมายและบางบริษัทก็มีการปิดกิจการไปด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้บริหาร และการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรนั้นมีความสำคัญและเป็นปัจจัยในระดับต้นๆที่สามารถส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากสำหรับองค์กรที่ต้องดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงดังเช่นในโลกยุคปัจจุบันและทวียิ่งขึ้นในอนาคต การทำงานเป็นทีมนับได้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอคุณลักษณะอุปนิสัยของผู้บริหารองค์กร รวมถึงการสร้างทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงานโดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork) ในหน่วยงาน ทั้งนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ, สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และยั่งยืน การนำเสนอถึงความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพตลอดจนการทำงานเป็นทีมและแนวคิดในการพัฒนาองค์กรท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยหยุดนิ่งของโลกปัจจุบัน ซึ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สถานการณ์ของการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงจากเดิม การแข่งขันด้านนวัตกรรมของสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ตลอดจนการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำธุรกิจ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้กับคู่แข่งในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดัชนีในการบ่งบอกว่าบุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการแข่งขันได้และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่สำเร็จลงไปซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสามารถแข่งขันในตลาดได้และได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งการแข่งขันในตลาดนั้นมีอยู่อย่างมากมาย ในสังคมปัจจุบันนั้น ซึ่งรูปแบบหรือลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับกันมานานแล้วว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กรในด้านต่าง ๆ นั้นจะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรและยังสามารถชี้ให้เห็นความสำคัญของการให้ความร่วมมือ, ร่วมแรง, ร่วมใจ และ ร่วมคิด ในการปฏิบัติภารกิจต่าง

การช่วยกันป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายต้องการได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกันมีการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่แตกต่างกัน
2. คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 3 ตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กร

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้ต่อเดือน

คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กร

- ผู้บริหารที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง
- ผู้บริหารแบบสอนงาน
- ผู้บริหารแบบสร้างความรักสามัคคี
- ผู้บริหารแบบรับฟังความคิดเห็น
- ผู้บริหารแบบทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง
- ผู้บริหารแบบจงทำตามคำสั่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

การร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร

- การติดต่อสื่อสารที่ดี (Communication)
- ความร่วมมือที่ดี (Cooperation)
- การประสานงานที่ดี (Coordination)
- มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough)
- มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มาจากจำนวนพนักงานทั้งหมดในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 250 คน โดยอ้างอิงจากข้อมูลของแผนกบุคคลวันที่ 31 ตุลาคม 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ จำนวน 154 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มาจากตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan

แนวคิด ทฤษฎี

1. **Daniel Goleman, *Primal Leadership*, 2002** รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารประกอบด้วย visionary, coaching, affiliative และ democracy ส่งผลเชิงบวกต่ออารมณ์ความรู้สึกของทีมงาน และอีกกลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วย pace-setting และ commanding ซึ่งจะส่งผลเชิงลบต่ออารมณ์ความรู้สึกของทีมงาน ผู้นำทั้ง 6 รูปแบบประกอบด้วย
 1. ผู้นำที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง (The Visionary or Authoritative Leader) นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “come with me” ผู้นำจะใช้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันมาเป็นแรงขับเคลื่อน (mobilize) และกระตุ้นทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะบอกแต่เพียงว่าเป้าหมายอยู่ในทิศทางใด แต่จะไม่บอกว่าจะไปให้ถึงได้อย่างไร จึงเป็นหน้าที่ของทีมงานที่จะต้องค้นหาวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นด้วยตนเอง แต่ทั้งนี้ก็ได้หมายความว่าผู้นำจะสร้างแต่ฝันแล้วปล่อยให้ทีมงานต้องดิ้นรนหาหนทางและแก้ไขปัญหาต่างๆ แต่เพียงลำพัง ตรงกันข้าม ผู้นำรูปแบบนี้จะให้การสนับสนุนทีมงานในช่วงจังหวะที่เหมาะสม โดยใช้ความสามารถในการทำความเข้าใจในปัญหาและความรู้สึกของทีมงาน (empathy) มาสนับสนุนทีมงานให้ผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดของตนไปได้ เช่น ด้วยการให้ข้อมูล ความรู้ และทรัพยากรที่จำเป็น, ใช้อำนาจในการดำเนินการ ฯลฯ ภาวะผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสำหรับสถานการณ์ที่องค์กรได้พัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาใหม่และต้องการให้ทีมงานได้ใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางหรือเป้าหมายในการทำงาน หรือเมื่อต้องการหาวิธีการใหม่ๆ ในการนำนโยบายหรือกลยุทธ์ไปใช้ปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำรูปแบบนี้อาจใช้ไม่ค่อยได้ผลกับทีมงานที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นสูงกว่าผู้นำเพราะพวกเขาจะมุ่งแก้ไขปัญหาด้วยการ

ปฏิบัติไปตามความเชื่อของตน ไม่แจ้งให้ผู้นำทราบว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อไร ซึ่งเสี่ยงต่อความผิดพลาด รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในกรณีที่ทีมงานมีประสบการณ์สูงกว่าผู้นำ คือ ภาวะผู้นำรับฟังความคิดเห็น (democratic leadership) คือเปิดให้สมาชิกทีมงานที่มีประสบการณ์ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาอย่างเต็มที่ หลังจากนั้นจึงนำความคิดเห็นที่ได้มาพิจารณาการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง ทำได้ด้วยการ

- o พัฒนาด้านทั้งด้านความรู้ความชำนาญ, วิสัยทัศน์, ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการทำความเข้าใจกับปัญหาอุปสรรคของทีมงาน
- o มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง
- o ใช้โอกาสต่างๆ เช่น ในระหว่างการประชุมทีมงานหรือในที่ประชุมผู้บริหาร ฯลฯ สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้นำให้กับทีมงาน

2. ผู้นำที่พัฒนาทีมงานเพื่ออนาคตของพวกเขา (The Coaching Leader) นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “try this” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ มีความเข้าใจในปัญหาและข้อจำกัดของทีมงาน เน้นสนับสนุนทีมงานให้ได้รับการพัฒนาเพื่อความสำเร็จในอนาคต ผู้นำจะใช้การพูดคุยแบบเจาะลึกกับทีมงานที่ไม่ค่อยมีบทบาทในงานที่ทำอยู่ วางเป้าหมายระยะยาวให้กับพวกเขาโดยเชื่อมโยงเป้าหมายของทีมงานเข้ากับภารกิจขององค์กร ทีมงานจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนไปพร้อมกับความสำเร็จให้กับเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ควรนำมาใช้เมื่อสมาชิกทีมงานต้องการความช่วยเหลือในการวางแผนอนาคตการทำงาน หรือเมื่อขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน หรือเมื่อผู้นำคิดว่าทีมงานยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เป็นพนักงานใหม่หรือเพิ่งได้รับการโอนย้ายมาจากหน่วยงานหรือทีมงานอื่น อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำรูปแบบนี้อาจใช้ไม่ได้ผลกับกรณีที่ทีมงานมีลักษณะดังกล่าว ควรนำภาวะผู้นำที่ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง (pacesetting leadership) มาใช้

- o การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มุ่งพัฒนาทีมงาน ทำได้ด้วยการ
- o ศึกษาแนวคิดเรื่องการสอนงาน (coaching) และการให้คำปรึกษาแบบพี่เลี้ยง mentoring)
- o ทำความรู้จักทีมงานให้ใกล้ชิดขึ้นเพื่อให้รู้ว่าพวกเขาต้องการความช่วยเหลือหรือคำแนะนำอะไร

3. ผู้นำที่สร้างความรักสามัคคี (The Affiliative Leader) นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “People come first” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ จะให้ความสำคัญกับทีมงานเป็นลำดับแรก เน้นสร้างความสมัครสมานสามัคคีของทีมงานและความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร, แก้ไขเยียวยาข้อขัดแย้ง, เคารพความคิดเห็นและคุณค่าของสมาชิกทุกคน ควรนำมาใช้เมื่อต้องการสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานสามารถผ่านความเครียด ข้อขัดแย้ง หรือกำจัดความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน เช่น การถือเขาถือเรา การนิทา การปันข้าวลือ เป็นภาวะผู้นำที่ควรนำมาใช้ร่วมกับภาวะผู้นำที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง (visionary leadership) การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำสร้างความรักสามัคคี ทำได้ด้วยการ

- o เรียนรู้เรื่องการคิดบวกและการจัดการกับความขัดแย้ง

o เรียนรู้การบริหารจัดการกับอารมณ์ทั้งของตนเองและของทีมงาน

4. ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น (The Democratic Leader) นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “what do you think?” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทีมงาน เน้นสร้างความเห็นพ้องต้องกันผ่านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ (collaboration) ของทีมงาน เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลและมุมมอง (input) ที่หลากหลาย ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ไม่ควรนำมาใช้กับทีมงานที่ขาดประสบการณ์ ไม่มีแรงจูงใจ ไร้ความสามารถ หรือยังเข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่ไม่ดีพอ มิเช่นนั้นจะเกิดการโต้แย้งกันจนหาข้อยุติไม่ได้ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รับฟังความคิดเห็น ทำได้ด้วยการ

- o ให้โอกาสทีมงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- o พัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจให้กับทีมงาน
- o เรียนรู้ทักษะการฟังแบบตั้งใจและการส่งเสริมโอกาส (facilitation)

5. ผู้นำที่ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง (The Pacesetter Leader) นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “do as I do, now” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ มุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมาย คาดหวังแต่ผลงานที่ดีที่สุดจากทีมงานจนบางครั้งโดดลงไปเล่นด้วยตนเองเพื่อให้ทีมงานเห็นว่าการสร้างผลงานที่ดีที่สุดในความมุ่งหมายของผู้นำจะต้องทำอย่างไร ผู้นำจะไม่ปกป้องหรือให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกทีมงานที่มีผลงานไม่ดี คิดแต่เพียงว่าทีมงานทุกคนจะต้องเป็นมืออาชีพที่สามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเอง (self-directed) ผู้นำควรนำภาวะผู้นำรูปแบบนี้มาใช้เฉพาะเมื่อต้องการผลงานด่วนจากทีมงานที่มีพร้อมทั้งทักษะและแรงจูงใจในการทำงานแล้วเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้เดี่ยวๆกับทีมงานที่ยังไม่พร้อมเพราะจะเกิดผลกระทบในด้านลบมากกว่าความสำเร็จ เช่น ใต้งานที่ไม่มีคุณภาพ ทีมงานเสียขวัญกำลังใจและหมดความเชื่อมั่นในตนเอง บางคนอาจขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (burnout) หรือถึงขั้นลาออกไปจากทีมหรือองค์กรเพราะไม่สามารถทนแรงกดดัน แม้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้จะมีด้านลบที่ค่อนข้างเด่นชัด แต่ก็มีความดีหากนำไปใช้ได้เหมาะกับสถานการณ์ ผู้นำจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ด้วยการ

- o เรียนรู้เทคนิคการพัฒนาคุณภาพงาน
- o เรียนรู้การสอนและการให้คำแนะนำ (coaching)
- o เรียนรู้การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- o ฝึกอบรมทีมงานให้มีความรู้ความสามารถที่ถูกต้องเหมาะสมกับหน้าที่การงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

6. ผู้นำที่สั่งทำตามคำสั่ง (The Commanding or Coercive Leader)

นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “do what I tell you” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ใช้อำนาจตามตำแหน่งของตนเป็นหลัก เน้นการสั่ง การข่มขู่ว่าจะลงโทษ และการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ทีมงานที่คุ้นเคยกับผู้นำสื่แบบแรก (visionary, coaching, affiliate และ democracy) อาจไม่สามารถยอมรับผู้นำที่ใช้อำนาจสั่งๆ แต่เพียงอย่างเดียว ยิ่งผู้นำลุ่มหลงมัวเมาในอำนาจ อาจถึงขั้นทีมแตก ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ควรนำมาใช้ในสถานการณ์วิกฤติที่ต้องการการทำตามคำสั่งทันที (immediate

compliance) หรือนำมาใช้กับสมาชิกที่มงานที่มีปัญหา ไม่สามารถใช้ภาวะผู้นำรูปแบบอื่นแล้วเท่านั้น ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ ต้องใช้อย่างมีสติ สั่งเพราะสถานการณ์บีบบังคับให้ต้องทำทันที ไม่ใช่สั่งเพราะอารมณ์ เติลิตของผู้นำ คำสั่งต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ฝืนเกินกำลังความสามารถของผู้ปฏิบัติ และต้องเปลี่ยนแปลงกลับมาใช้ภาวะผู้นำรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกว่าทันทีเมื่อวิกฤติได้คลี่คลาย ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองเพื่อการใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้อย่างสร้างสรรค์ได้ด้วย การ

- o เรียนรู้การบริหารจัดการในภาวะวิกฤติ
- o เรียนรู้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีสติ
- o เรียนรู้การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์กดดัน

ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือ (tool) ที่ผู้นำจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเงื่อนไขและสถานการณ์ ไม่ใช่อุปนิสัยส่วนตัว (trait) ที่ผู้นำจะแสดงออกตามใจชอบ

2. **Romig, D. (1996) Breakthrough Teamwork** ผลลัพธ์ที่โดดเด่นโดยใช้การทำงานเป็นทีมที่มีโครงสร้างที่ดี โดย Romig ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็น ในการ ทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรประกอบของการทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2) ความร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3) การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์กร การประสานงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน จากโครงสร้างเป็นลักษณะแนวตั้งและแนวราบ เพื่อจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5)การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงาน และการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคคลากรใน บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ประกอบด้วย ประชากรและ ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การแปรผลข้อมูล และวิธีการทางสถิติสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ และการทดสอบสมมติฐาน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานทั้งหมดของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัด นครราชสีมาทั้งหมด 250 คน ซึ่งการเลือกประชากรกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากบริษัทแห่งนี้มีพนักงานจำนวนมาก จึงเป็น การสะดวกสำหรับผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล นอกจากนี้บริษัทเอกชนส่วนใหญ่จะมีรูปแบบการจัดองค์กรที่คล้ายกันทำให้ พนักงานแต่ละแห่งมีความเข้าใจในบริบทของคำถาม สามารถตอบคำถามได้ตามประเด็นที่ผู้วิจัยได้ถาม

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณของขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตร ในการหาค่าเฉลี่ยของขนาดตัวอย่างที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 154 คน

วิธีสุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกหรือสมัครใจ (Convenient or Volunteer Sampling) โดยผู้วิจัยดำเนินการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถามให้กับกลุ่ม ตัวอย่างคือพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่ง หนึ่งจังหวัดนครราชสีมา สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งใน จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ เพศ (Sex) อายุ (Age) ระดับการศึกษา (Education) ตำแหน่งงาน (Position) และรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน (Income) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อดูว่า คุณลักษณะของผู้บริหารนั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างไรกับการทำงานของพนักงานตลอดจนการร่วมกันทำงานของพนักงาน โดยคุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง, ผู้บริหารแบบสอนงาน, ผู้บริหารที่สร้างความรักสามัคคี, ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย, ผู้บริหารแบบสร้างมาตรฐาน และ ผู้บริหารแบบออกคำสั่ง โดยมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการร่วมกันทำงานเป็นทีมพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาดูว่าการร่วมกันทำงานเป็นทีมของพนักงานมีลักษณะอย่างไรเกี่ยวกับการทำงานสภาวะแวดล้อมในการทำงาน และผู้บริหารหรือไม่อย่างไร ซึ่งปัจจัยในการร่วมกันทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- การติดต่อสื่อสารที่ดี (Communication)
- ความร่วมมือที่ดี (Cooperation)
- การประสานงานที่ดี (Coordination)
- มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough)
- มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด(Close-Ended Question) โดยมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดย Google Form จำนวน 154 ชุด ของพนักงานทั้งหมดของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาจากแหล่งที่สามารถอ้างอิงได้และมี ความน่าเชื่อถือได้แก่เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า ข้อมูล จากเอกสาร บทความ หนังสือ วิชาการ ระบบเอกสารและระบบออนไลน์ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในวิจัย และร่างแบบสอบถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมด เมื่อได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำผลสำรวจที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. นำผลสำรวจที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์จำนวน 154 ชุด มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติสำเร็จรูป SPSS Statistic
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำผลการสำรวจมาแปลความหมายตามสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยนำเข้าข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทำเป็นรหัสตัวเลข (Coding) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์ที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อเป็นการอธิบายให้ทราบถึงลักษณะของประชากรของกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถแยกการวิเคราะห์ตามแบบสอบถามได้ ดังนี้

1. การหาค่าความถี่ (Frequency) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล แบบสอบถามที่ได้จากส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่างของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
 2. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล แบบสอบถามที่ได้จากส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่างของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
 3. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับด้านคุณลักษณะของผู้บริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาและส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ เกี่ยวกับด้านคุณลักษณะของผู้บริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาและ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา
- การวิเคราะห์ที่ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test (Independent Sample) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีจำแนกด้านเพศ
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ค่า F-test กรณี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe test
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กรณีวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์การที่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง ด้านผู้บริหารแบบสอนงาน ด้านผู้บริหารที่สร้างความรักสามัคคี ด้านผู้บริหารแบบประชาธิปไตย ด้านผู้บริหารแบบสร้างมาตรฐาน และผู้บริหารแบบออกคำสั่ง ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์การ นั้นสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์กัน ซึ่งในที่นี้เมื่อ พิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหารแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกันมีการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

1. จากการวิจัยพบว่า เพศ ของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกันมีการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกศิษฐ์ เจริญชัยบุรณ์, ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ ทักษะและภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาในเชิงความพึงพอใจในงานมีหัวข้อที่พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความเห็นของผู้วิจัยนั้นเห็นด้วยกับผลดังกล่าวเนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายก็ต้องการมีการร่วมมือ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและกันเพื่อพัฒนาการร่วมกันทำงานเป็นทีมที่ดี ในการศึกษาในเชิงความพึงพอใจในงานมีหัวข้อที่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยในเรื่องการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งเห็นด้วยกับผลดังกล่าวเนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายก็ต้องการมีการร่วมมือ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและกันเพื่อพัฒนาการร่วมกันทำงานเป็นทีมที่ดี
2. จากการวิจัยพบว่า อายุ รายได้ และการศึกษา ของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกันมีการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลธิชา อ้ายม็อก(2552) การศึกษารูปแบบผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาธุรกิจร้านอาหารในเครือบริษัทไฟน์ฟูดโฮลดิ้งจำกัด โดยสรุปจากการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ความแตกต่างของอายุ รายได้ การศึกษา มีผลต่อวิธีการจัดการ ความขัดแย้งของพนักงานระดับปฏิบัติการได้แก่ ด้านการแข่งขันและการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ แก้ปัญหาการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการยอมให้ ในธุรกิจร้านอาหารในเครือบริษัท ไฟน์ฟูดโฮลดิ้งจำกัด จากผลการวิจัยที่ได้ของผู้วิจัยที่ได้ผลลัพธ์ออกมาแตกต่างกัน มีความน่าเป็นจากการที่บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งนี้เพิ่งเริ่มก่อตั้งดังนั้นบุคลากรที่เพิ่งรับเข้ามาจะเป็นพนักงานระดับคุณภาพและถูกคัดสรรเข้ามาในระดับความรู้ความสามารถในเกณฑ์ที่ดีอาจจะมีมุมมองในเชิงที่ดีกับการทำงานร่วมกันและอาจจะยังมีข้อขัดแย้งในการทำงานที่ไม่มากนัก แต่ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ณิชามล พองน้ำ(2557)** ที่ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ T-test/F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุส่วนค่าความเชื่อมั่นของทุกข้อ เท่ากับ 0.7 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันระดับการศึกษาสูงสุดที่ แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่ แตกต่างกัน จำนวนพนักงานในฝ่าย/แผนกที่สังกัดที่ แตกต่างกัน การสื่อสารภาษาไทยที่ แตกต่างกัน และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กรส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมคุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กรส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.65	0.17		3.79	0.00*		
1.ผู้บริหารที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง	0.02	0.04	0.02	0.43	0.67	0.54	1.84
2.ผู้บริหารแบบสอนงาน	0.18	0.05	0.22	3.89	0.00*	0.52	1.91
3.ผู้บริหารที่สร้างความรักสามัคคี	0.40	0.05	0.47	8.95	0.00*	0.60	1.68
4.ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย	0.02	0.04	0.02	0.41	0.68	0.56	1.80
5.ผู้บริหารแบบสร้างมาตรฐาน	0.13	0.04	0.20	3.53	0.00*	0.49	2.05
6.ผู้บริหารแบบออกคำสั่ง	0.11	0.04	0.17	3.00	0.00*	0.50	2.00
R	0.87						
R Square	0.76						
Adjusted R Square	0.75						
F-ratio	78.45	(0.00*)					

ตัวแปรตาม คือ การร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากร

กำหนด

X1 – ด้านผู้บริหารที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง X2 - ด้านผู้บริหารแบบสอนงาน

X3 – ด้านผู้บริหารที่สร้างความรักสามัคคี X4 - ด้านผู้บริหารแบบประชาธิปไตย

X5 – ด้านผู้บริหารแบบสร้างมาตรฐาน X6 – ด้านผู้บริหารแบบออกคำสั่ง

Y – การร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

สมการภาพรวมโดยใช้คะแนนมาตรฐานการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

$$Y = 0.22 (X2) + 0.47 (X3) + 0.20 (X5) + 0.17 (X6)$$

$$R^2 = 0.76, \text{ Adjusted } R^2 = 0.75$$

- จากการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กร ด้านผู้บริหารที่สร้างความรักสามัคคีส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากร มากที่สุด โดยมีค่า Beta 0.47 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์, ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร ในการศึกษาในเชิงความพึงพอใจในงานมีหัวข้อที่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยในเรื่องการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์, ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ที่ว่า บุคลิกภาพทักษะและภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมมีผลต่อเพื่อนร่วมงาน

จัดการแบบหนึ่งงาน รูปแบบผู้นำการจัดการแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพล ต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของ พนักงานระดับปฏิบัติการได้แก่ในด้านการแข่งขันหรือการ เอาชนะการร่วมมือแก้ปัญหาการประนีประนอม การ หลีกเลี่ยงและการยอมให้ของธุรกิจ ร้านอาหารในเครือบริษัท ไฟน์ฟูดโฮลดิ้งจำกัด วิธีการจัดการความขัดแย้ง ของพนักงาน ช่วยป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม และ เพื่อเป็นการ เสริมสร้างให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ดีและยังทำให้พนักงานมีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น ส่งผลให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ และความสามารถ ข้อที่ทำให้เกิดความแตกต่างน่าจะมาจากงานวิจัยของ ชลธิชา อ้ายม็อก(2552) นั้นศึกษา รูปแบบผู้นำกับวิธีการจัดการความขัดแย้งของพนักงานระดับปฏิบัติการ แต่ของผู้วิจัยเองนั้นมีการศึกษาทั้ง ระดับปฏิบัติการและบริหารทั้งระดับต้นจนถึงระดับสูง

5. จากการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในองค์กร ผู้บริหารที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางและด้าน ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย ไม่ส่งผลต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seokhwa Yun(2007) การศึกษานี้ตรวจสอบว่าความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองภายในทีม อย่างไร ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่าความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นสำคัญที่สุด รูปแบบความ เป็นผู้นำอื่น ๆ ทั้งหมดไม่มีผลกระทบ (เช่นในความเป็นผู้นำแบบสั่งการและแบบแลกเปลี่ยนหรือแบบ ประชาธิปไตย) หรือผลกระทบด้านลบ (เช่นเดียวกับความเป็นผู้นำแบบหลีกเลี่ยง) ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ เห็นด้วยเนื่องจากการที่มีผู้บริหารที่ให้อิสระในการออกความคิดมากๆจะเป็นส่วนที่อาจจะทำให้หาข้อตกลงได้ ยากจากการที่ต่างคนต่างหลายความคิดถ้าไม่เกิดการพันธงจากผู้บริหารอาจจะยึดเยื่อได้และไม่ส่งผลกับทีมที่ดี เลย และด้านผู้บริหารที่ใชวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง ผลออกมา ว่าไม่มีผลกับการร่วมกันทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยคิดว่าเห็นด้วยเนื่องจากผู้บริหารแบบนี้จะเน้นไปที่การบริหารโดยกำหนดวิสัยทัศน์ แต่ถ้าในวิสัยทัศน์นั้น กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมน้อยหรือไม่มีเลยก็อาจจะไม่ส่งผลกับการร่วมกันทำงานเป็นทีมก็ได้

ข้อเสนอแนะ

1. การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผล ต่อประสิทธิผลของการทำงาน เช่น ความภักดีต่อองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงอาจ ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเภทขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานใน แต่ละองค์กร สามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงลึก และนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างตรงจุด
2. การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงกระบวนการในการ ประเมินและสามารถรับรู้ถึงตัวตน คุณลักษณะของความเป็นผู้นำของตัวเองว่าเป็นแบบใด โดยน่าจะทำเฉพาะ กลุ่มผู้บริหาร หรือบุคลากรที่มีผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อที่จะสามารถรู้ตัวตนของตัวเองพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนของ ตัวเองเพื่อที่จะสามารถนำมาเป็นข้อปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองและทีมให้ดียิ่งๆขึ้นไปอีก

เอกสารอ้างอิง

- เอกศิษฐ์ เจริญชัยบุรณ์ และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560). บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Romig, D. (1996). Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork. Chicago: Irwin.
- เพชร วงษ์แก้ว (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนารัฐ จำสุริยา, รุ่งทิพย์ นิลพัท และนาถรพี ชัยมงคล(2561). ผู้นำที่มงานกับการสร้างประสิทธิผลขององค์กร. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2561). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Daniel, Goleman. Richard, Boyatzis. Annie, McKee(2002). Primal Leadership Unleashing the power of emotional intelligence, (Harvard Business Review Press), Harvard University.
- ณิชามล ฟองน้ำ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ(2558). คุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.