

คุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน.

## A Study of Individual Characteristics, Leadership Behavior, and Teamwork Affecting Performance Effectiveness

ณิชามล พองน้ำ<sup>1</sup> และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษ ตรีญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ T-test/F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุส่วนค่าความเชื่อมั่นของทุกข้อ เท่ากับ 0.7 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวนพนักงานในฝ่าย/แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน การสื่อสารภาษาไทยที่แตกต่างกัน และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานและปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันและความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน

*คำสำคัญ:* คุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิผลในการทำงาน

### Abstract

The purpose of this research is to study the impacts of individual characteristics, leadership behavior, and teamwork on performance effectiveness. Data were collected by means of closed-ended questionnaires that were distributed to 400 company employees in Bangkok. Descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, were employed to analyze data. Various inferential statistics, including t-test, F-test, ANOVA, and multiple regression analyses, were used to test hypotheses. The results of hypothesis testing indicate that the differences within each of the individual characteristics, including gender, age, marital status,

education level, monthly income, occupation, the number of years worked in the company, the total number of employees in the business unit, Thai language communication, and English language communication, do not affect performance effectiveness (p-value = 0.05). However, 2 leadership behavior dimensions, including coaching/ supporting and leadership involvement, and 2 teamwork dimensions, including support/ trust and cooperation/ conflict management, affect performance effectiveness of employee (p-value < 0.05).

*Key word: Individual Characteristics, Leadership Behavior, Teamwork, Performance Effectiveness*

## 1. บทนำ

เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและศาสนาในปัจจุบันทำให้องค์กรทุกประเภทได้รับผลกระทบตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จากปัจจัยพื้นฐานทางด้านการบริหารงานทั้ง4ด้านคือคนเงินเครื่องมือและการบริหารจัดการที่คนจะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีแนวทางที่จะสามารถจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทกำลังความสามารถของตนจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรหรือหน่วยงาน (เฉลย ภูมิพันธุ์, 2549) ดังนั้นการทำงานจึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญงานในแต่ละด้านมาระดมสมองและทำงานเป็นทีมร่วมกันนอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนเรามากด้วยเพราะคนต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นต้องการพึ่งพาอาศัยและทำงานร่วมกัน (ทีศนา แชมมณี, 2545) ตามทฤษฎีของแบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการทำงานคนเดียวโดยลำพังเพราะการทำงานเพียงลำพังนั้น เพียงแต่ผู้ทำงานสามารถทำงานให้ได้ตรงตามหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยใช้ทักษะและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ก็เพียงพอแล้ว แต่การทำงานเป็นทีมเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น จะมีองค์ประกอบต่างๆ เพิ่มขึ้นอีกมากมายหลายประการที่ต้องพิจารณา กล่าวคือ ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การหล่อหลอมผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายให้เป็นคณะเดียวกัน มีเป้าหมายและมาตรฐานของงานรวมถึงแนวปฏิบัติเช่นเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจความเป็นเจ้าของทีมงาน ผลงาน และมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการติดต่อไม่ใช่แค่ระหว่างหัวหน้างานกับสมาชิกในทีมเท่านั้น แต่รวมถึงการติดต่อระหว่างสมาชิกด้วยกันเองภายในทีมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข่าวสาร และรับผิดชอบร่วมกันในทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปดังสมเจตนาธรรมของทีม จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทีมงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมทีมที่แสดงออกในทีมงาน

## 2. วัตถุประสงค์

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีประสิทธิผลในการทำงาน

### 3. ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลภาวะผู้นำ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็น ประชากรที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจากตารางสำเร็จรูปมาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,293,000 คน โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2557, สำนักงานสถิติแห่งชาติ) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยทำการเก็บตัวอย่างจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

จัดทำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบรายละเอียดและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำจนมีความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามนั้นมาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากร จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของปัจจัยต่างๆ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์รอนบาคอัลฟา (Cronbach's Coefficient:  $\alpha$ ) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์รอนบาคอัลฟา ( $\alpha$ ) ของตัวแปรทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.7 (Nunnally, 1978) แสดงว่าผลการทดสอบมีความเชื่อมั่น จึงไม่มีการตัดข้อคำถามใดออกและนำไปใช้สร้างแบบสอบถามชุดสุดท้ายที่ใช้เก็บข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 2 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาโดยมีแหล่งข้อมูลคือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูล กระทำโดยผู้วิจัยซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการไปแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และแนะนำการตอบแบบสอบถามอย่างถูกวิธีจากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ มาประกอบกรวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 3 สรุปผลการวิจัย

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้ 1) การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 2) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล 3) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบความแตกต่างค่า (T-Test) กรณีทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน และเปรียบเทียบการแตกต่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 4. ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน จำนวนพนักงานในฝ่าย/ แผนกที่สังกัด การสื่อสารภาษาไทย และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานที่แตกต่างกัน

4.2 พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานผลการศึกษาพบว่า ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมผู้นำ กับประสิทธิผลของการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

พฤติกรรมผู้นำ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.352	.363		6.474	.000
พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ	.020	.041	.024	.486	.627
พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน	.119	.051	.115	2.322	.021*
พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.144	.045	.158	3.196	.002*
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	.078	.048	.080	1.637	.102

R = .227, R<sup>2</sup> = .051, F-Value = 5.342, n = 400, Sig. < 0.05\*

จากตารางพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Beta = .158, Sig. = .002) และ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน (Beta = .115, Sig. = .021) โดยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของการทำงาน ได้ร้อยละ 5.1 โดยสามารถสร้างเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_{\text{ประสิทธิผล}} = 2.352 + .119(X_{\text{การสอนงานให้การสนับสนุน}}) + .144(X_{\text{มีส่วนร่วม}})$$

4.3 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การทำงานเป็นทีม	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	3.352	.180		18.610	.000
วัตถุประสงค์ชัดเจน	-.071	.048	-.108	-1.488	.138
การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	-.039	.058	-.056	-.679	.498
การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	.085	.043	.116	1.974	.049*
ความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์	.147	.064	.190	2.305	.022*

R = .185, R<sup>2</sup> = .034, F-Value = 3.507, n = 400, Sig. < 0.05\*

ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ (Beta = .190, Sig. = .022) และ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Beta = .116, Sig. = .049) โดยตัวแปรการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของการทำงาน ได้ร้อยละ 3.4 โดยสามารถสร้างเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y_{\text{ประสิทธิผล}} = 3.352 + .085(X_{\text{การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน}}) + .147(X_{\text{ความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์}})$$

## 5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระยะเวลาทำงานในหน่วยงาน จำนวนพนักงานในฝ่าย/ แผนกที่สังกัด การสื่อสารภาษาไทย และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยจากทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ กล่าวว่า คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถ่วงน้ำหนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการ ทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนนี้อาจเกิดจากในการวิจัยครั้งนี้ สอบถามจากพนักงานที่ทำงานในหลายหลากประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน ขัดแย้งกับแนวคิดของราชน อรุณแสง (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาระงานและความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าสถานีนอนามัยในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ระดับปานกลาง (2) ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพของสถานีนอนามัย โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง (3) ปัจจัยความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยภาระงานด้านจำนวนประชากรที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัญหา อุปสรรค ที่สำคัญคืองบประมาณล่าช้าและไม่เพียงพอระบบรายงานมีมากและซับซ้อน และเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานไม่เพียงพอข้อเสนอแนะคือ สาธารณสุขจังหวัดควรเร่งรัดการจ่ายงบประมาณและจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ควรปรับปรุงระบบรายงาน และควรใช้จำนวนประชากรที่รับผิดชอบเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรบุคลากรเพื่อความครอบคลุม

พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจากแนวคิดของ วิลเลียม เจ.เรตติน ได้อธิบายว่า ไม่สามารถบอกได้ว่าผู้นำแบบใดดีที่สุด โดยแบบของการเป็นผู้นำที่ค้ำชูขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของการเป็นผู้นำ ซึ่งจากผลของการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า สำหรับพนักงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน อธิบายได้คือ งานในสำนักงานนั้น พนักงานจำเป็นต้องได้รับการสอนงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ และผู้นำต้องมีส่วนร่วมในงาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้พนักงาน และขับเคลื่อนตัวงานให้สามารถดำเนินไปได้ ซึ่งผลลัพธ์สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ราชน อรุณแสง (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาระงานและความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสามารถในการบริหารงาน ของหัวหน้าสถานีนอนามัยในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรัง

การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งตามทฤษฎีของดักส์ลาสซ์ (2551) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงาน มีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีความไว้วางใจต่อกัน รวมถึงต้องมีการร่วมมือในการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นปกติขององค์กรที่มีพนักงาน ซึ่งทำงานในแต่ละภาคส่วนที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องติดต่อ ประสาน และร่วมมือกัน ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งผลลัพธ์สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประพนธ์วัน เกษสัญชัย และวิภา พร วรหาญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง

## 6. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงหรือสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน ดังนั้นสำหรับผู้นำในองค์กรต่างๆ ควรมุ่งเน้นการสอนงานให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วมในงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงาน ความสำคัญของการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน ดังนั้นสำหรับพนักงาน หรือทีมงาน ควรมีความไว้วางใจต่อกัน และมีความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงาน

การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน เช่น ความภักดีต่อองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น รวมถึงอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเภทขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละองค์กร สามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงลึก และนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างตรงจุด

## 7. กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

## 8. เอกสารอ้างอิง

เฉลย ภูมิพันธุ์. (2549). *การจูงใจในการทำงาน*. วารสารวิชาการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ทิตนา แชมมณี. (2547). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

ประนมวัน เกษสัญชัย และวิภาพร วรหาญ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข*. วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ราชัน อรุณแสง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาระงานและความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอมนายกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการตำบลอยู่ดีมีสุขด้านสุขภาพจังหวัดตรัง*. นนทบุรี: สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.