



ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท
อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง
INTERNAL FACTOR AFFECTING EMPLOYEE TEAM WORKING
AT A REAL ESTATE COMPANY LISTED
ON THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

ธีร์จุฑา ขวัญธนู

TEEJUTAR KHWANTHANU

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2562



ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท
อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง
INTERNAL FACTOR AFFECTING EMPLOYEE TEAM WORKING
AT A REAL ESTATE COMPANY LISTED
ON THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

ธีร์จุฑา ขวัญธนู
TEEJUTAR KHWANTHANU

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท
อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ชื่อ นามสกุล นางสาวธีรจุฑา ขวัญธนู

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา การจัดการ

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ณัฐชา อารังโชติ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ ✓
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)


.....กรรมการ ✓
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)


.....กรรมการ ✓
(ดร.ณัฐชา อารังโชติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.รัตนาวลี ไม้สัก)

วันที่ ๒๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง
ชื่อ สกุล	ธีรจุฑา ขวัญธนู
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
คณะ	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's rho (ρ)) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการวิจัย พบว่า (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประชากรของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 อายุส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็น

ร้อยละ 79.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 (2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยม ($\mu = 4.27$) ด้านทักษะ ($\mu = 4.25$) ด้านบุคลากร ($\mu = 4.20$) ด้านโครงสร้าง ($\mu = 4.20$) ด้านการบริหารจัดการ ($\mu = 4.18$) ด้านระบบ ($\mu = 4.17$) และด้านกลยุทธ์ ($\mu = 4.04$) ตามลำดับ (3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.20$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\mu = 4.11$) ด้านการติดต่อประสานงาน ($\mu = 4.10$) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 4.06$) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.01$) ตามลำดับ และปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยม, ด้านบุคลากร, ด้านทักษะ, ด้านการบริหารจัดการมีส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยภายในองค์กร, การทำงานเป็นทีม, บริษัททอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

Independent Study Title	Internal Factors Affecting Employee Team working at a Real Estate Company Listed on the Stock Exchange of Thailand
Author	Teejutar Khwanthanu
Degree	Master of Business Administration
Academic Year	2019

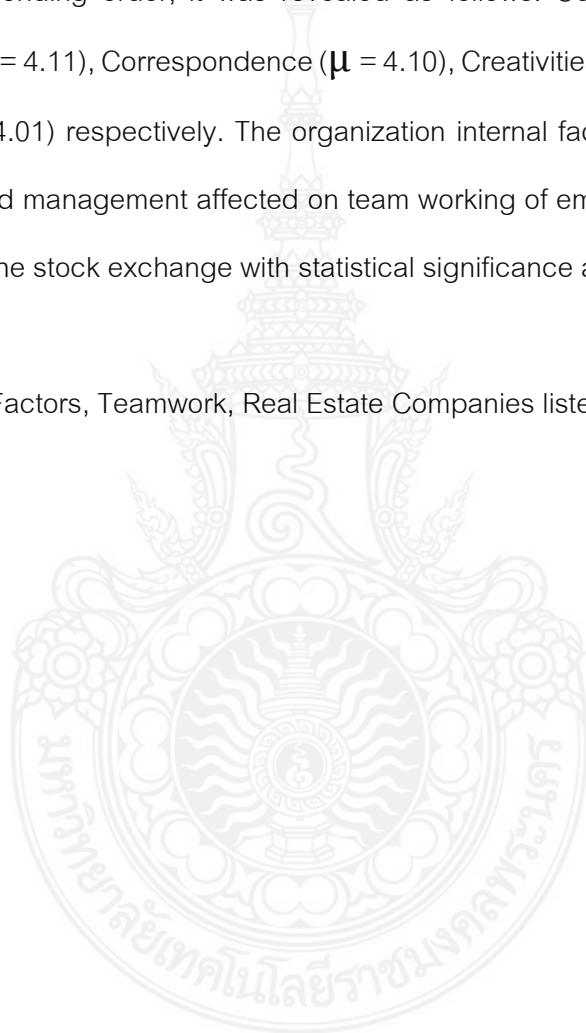
ABSTRACT

The purposes of the study on internal factors affecting employee team working at a real estate company listed on the stock exchange were to 1) organization internal factors of employees working at a real estate company listed on the Stock Exchange of Thailand, 2) employees' team working at a real estate company listed on the Stock Exchange of Thailand, and 3) factors affecting employees' team working at a real estate company listed on the Stock Exchange of Thailand. The research data were collected from a questionnaire and statistically analyzed by percentage, mean (σ), standard deviation, Spearman rank correlation coefficient test, and stepwise regression analysis of independent variables on dependent variables. According to the research, (1) the general data analysis revealed that most population of the real estate company listed on the stock exchange was female, 62 persons accounting for 55.4%, 66 persons aged 31-40 years of age accounting for 58.9 %, 89 persons accounting for 79.5% holding bachelor degrees, and 55 people accounting for 49.1 % having less than 3 years' work experience. (2) As for the results on the analysis of the organization internal factors, it was found that internal factors within the organization were at high levels. When considering individually, it could be categorized in descending order

as follows, Values ($\mu = 4.27$), Skills ($\mu = 4.25$), Personnel ($\mu = 4.20$), Structure ($\mu = 4.20$), Management ($\mu = 4.18$), System ($\mu = 4.17$), and Strategy ($\mu = 4.04$) respectively.

(3) Concerning the team working factors, the overall result was at a high level. When viewing individually in descending order, it was revealed as follows: Cooperation ($\mu = 4.20$), Communication, ($\mu = 4.11$), Correspondence ($\mu = 4.10$), Creativities ($\mu = 4.06$), Continuous improvement ($\mu = 4.01$) respectively. The organization internal factors in terms of values, personnel, skills, and management affected on team working of employees at a real estate company listed on the stock exchange with statistical significance at the level of .05

Keywords: Internal Factors, Teamwork, Real Estate Companies listed on the Market



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ณัฐชา อ่างโรชิต อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ และ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานจนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ในการประกอบการทำวิจัย และให้ความร่วมมือด้วยในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานและช่วยเหลือตลอดงานวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

และสุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ หัวหน้างาน พี่ น้อง และเพื่อนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัย ณ ที่นี้

ธีรจุฑา ขวัญธนู

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.5 คำถามในการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	22
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 กำหนดประชากร	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	71
3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ในการวิจัย	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร	79
4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม	86
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผล ต่อการดำเนินงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	91
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	95
5.2 การอภิปรายผล	97
5.3 ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	108
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	111
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	126
ประวัติการศึกษาและการทำงานผู้วิจัย	128

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มกับทีม	29
2.2	ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2.3	ตารางสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร	65
2.4	ตารางสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม	66
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	68
3.2	แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	69
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
4.2	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์	79
4.3	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง	80
4.4	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน	81
4.5	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร	82
4.6	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ	83
4.7	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ	84
4.8	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยม	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.9	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร	86
4.10	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	87
4.11	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	88
4.12	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน	89
4.13	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	90
4.14	ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งหนึ่ง	91
5.1	สรุปผลคำถามในการวิจัย	96

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
2.1	ปัจจัยภายในองค์กร: 7S Mckinsey (1980)	10
2.2	แสดงขั้นตอนของการจัดการเชิงกลยุทธ์	17
2.3	แนวคิดพื้นฐานของทีม	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การลงทุนรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ เกิดขึ้นค่อนข้างรุนแรงมากอย่างเห็นได้ชัด นอกเหนือจากการแข่งขันของตลาดโลก การแข่งขันที่เกิดขึ้นภายในประเทศก็รุนแรงมากเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในด้านองค์กรเดียวกันหรือการแข่งขันข้ามองค์กร เพื่อให้องค์กรของตัวเอง สามารถดำเนินการได้จนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรของตนได้ตั้งเป้าไว้ จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ จะต้องให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างรวดเร็ว เพราะคือช่องทางที่จะทำให้องค์กรของตนนั้น อยู่รอดได้ในสังคมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเช่นนี้ และไม่เพียงแต่จะคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ปรับขั้นตอนกระบวนการในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยี รวมถึงนวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความรวดเร็วมากขึ้นเท่านั้น แต่องค์กรจะต้องเน้น ในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ จึงจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อย่างแท้จริงเพราะความสำเร็จขององค์กร ไม่สามารถทำได้ด้วยบุคคลเพียงแค่มองคนเดียวหรือเพียงแค่ผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่ความสำเร็จขององค์กรนั้น จะต้องมาจากการร่วมแรงร่วมใจ ร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย พนักงานปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเราเรียกการร่วมมือกันในการทำงานแบบนี้ว่าการทำงานเป็นทีม (TEAM WORK) เป็นหลักในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างเป็นเลิศไปในทิศทางที่ดี

ที่ผ่านมา ผู้บริหารที่ดี เก่ง และมีความรู้ความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเองต่างก็ประสบความสำเร็จ ในด้านของการบริหารจัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในสังคมปัจจุบัน หากผู้บริหารยังคงมีแนวคิดและทัศนคติ แบบเก่าๆ อยู่ทำงานแบบ (One Man Show) ไม่มีการ

มอบหมายงาน ทำงานคนเดียว ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ไม่แบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบหรือตามโครงสร้างองค์กรที่ได้กำหนด ผู้บริหารจะประสบความล้มเหลวในการบริหารจัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง

บริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เป็นบริษัท ที่ดำเนินธุรกิจทางด้านอสังหาริมทรัพย์ ด้านการพัฒนาที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง มากกว่า 30 ปี มีโครงการเกี่ยวกับหมู่บ้านจัดสรร มาแล้ว 28 โครงการ ในปัจจุบัน มีพนักงานทั้งหมด 200 คน บริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำเป็นต้องเน้นเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานภายในองค์กรเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีมของพนักงานภายในองค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้การทำงานขององค์กร เป็นไปได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อตอบโจทย์ เป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ แต่ในการปฏิบัติงานจริงนั้น ได้พบว่าพนักงานในองค์กร ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรที่ได้วางโครงสร้างไว้ ในเรื่องของการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงมุ่งศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด ฝ่ายก่อสร้าง และฝ่ายอำนวยการ ของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อนำผลของการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ทักษะและกระบวนการในการสร้างการทำงานเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาสู่การปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน และนำมาวางแผนในการพัฒนาองค์กร และวางโครงสร้างของการทำงานเป็นทีมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือปัจจัยภายในองค์กรประกอบด้วย

- กลยุทธ์
- โครงสร้าง
- ระบบการปฏิบัติงาน
- บุคลากร
- ทักษะ
- การบริหารจัดการ
- ค่านิยม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

- การติดต่อสื่อสาร
- การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- การติดต่อประสานงาน
- การมีความคิดสร้างสรรค์
- การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 112 คน (ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2560)

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง)

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2560– กันยายน 2562

1.3.4 ขอบเขตด้านสถานที่

บริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

1.4.1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นทีม อย่างมีคุณภาพของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.4.2 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน พัฒนา วางโครงสร้างในการทำงานเป็นทีมของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.5 คำถามการวิจัย

ปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

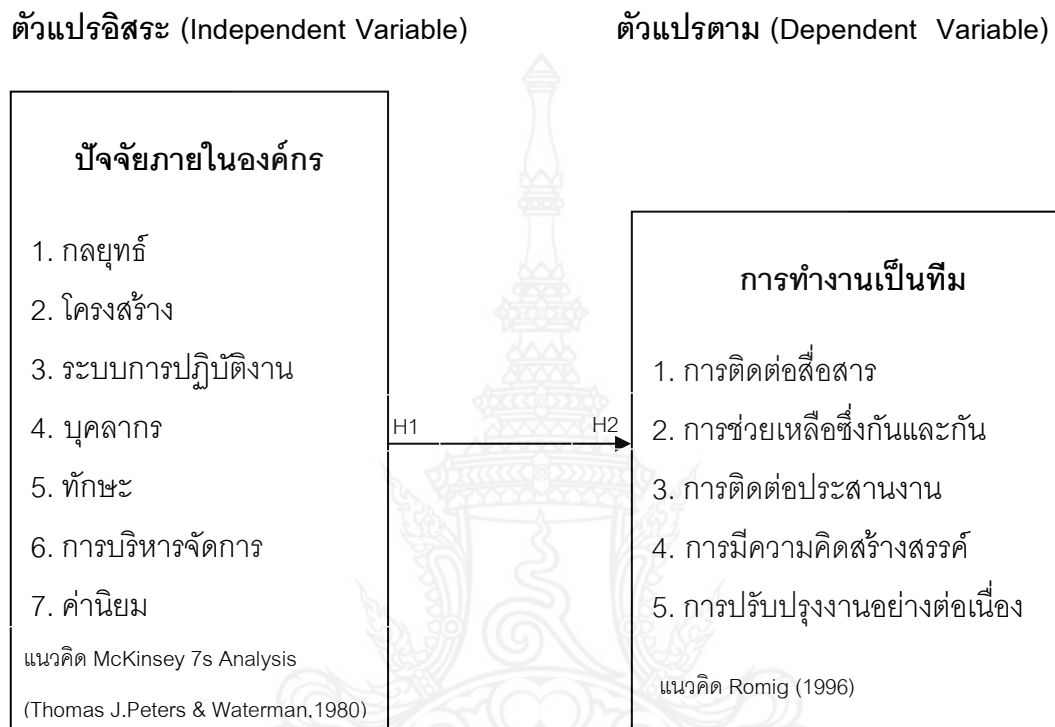
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยใช้แนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือปัจจัยภายในองค์กร ใช้แนวคิดของ McKinsey 7s

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือการทำงานเป็นทีมของ ใช้แนวคิดของ Romig (1996)

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1.1

ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งปัจจัยในแต่ละอย่างนี้จะสามารถช่วยให้เราเข้าใจได้ว่า ปัจจัยใดอิทธิพลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ทำให้เราสามารถทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์กรเพื่อใหู้รู้ตนเอง โดยจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ที่องค์กรมีอยู่ของข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ของ องค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนขององค์กร โดยนำเอาปัจจัยสภาพแวดล้อมจากภายในและภายนอกมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการดำเนินงาน และวางเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้าง หมายถึง ลักษณะ โครงสร้างภายในองค์กร ที่จะสามารถแสดงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ในส่วนของอำนาจ หน้าที่ขอบเขตในการรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งโครงสร้างจะสามารถแบบได้หลายแบบ ไม่ว่าจะเป็นแบ่งตามผู้บังคับบัญชา แบ่งตามหน้าที่ในการทำงาน แบ่งตามผลิตภัณฑ์ แบ่งตามลูกค้า

ระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง การวางแผนของระบบการทำงานไว้อย่างชัดเจน ว่าเป็นเรื่องของหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง รวมไปถึง อำนาจในการบริหารจัดการ ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีระบบที่เข้าใจและชัดเจน พร้อมทั้งพนักงานจะนำมาปฏิบัติได้จริง

บุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยเริ่มจากการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน การบรรจุพนักงานให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน การควบคุมติดตามประเมินผล ยังรวมถึงต้องเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กร

ทักษะ หมายถึง ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของพนักงานในองค์กรในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป รวมถึงการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อช่วยในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน

การบริหารจัดการ หมายถึง เป็นรูปแบบของผู้นำขององค์กร ผู้บริหาร รวมถึงหัวหน้างาน เป็นตัวอย่างและแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงการวางโครงสร้างทางวัฒนธรรมขององค์กร

ค่านิยม หมายถึง ทศนคติ ที่มีต่อองค์กร ต่อหน้าที่การงาน ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการกระทำ ของพนักงานคนนั้น ๆ แต่จะแตกต่างกันไปตามแต่ปัจจัยด้านประชากรที่พนักงานแต่ละคนเป็น เช่น เพศ การศึกษา อายุ ภูมิหลัง เป็นต้น

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมพนักงานในการทำงานของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ที่แสดงออกต่อสมาชิกในทีมโดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานสามารถช่วยกันป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้และการติดต่อสื่อสารที่มีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของคนในองค์กร ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง พนักงานทุกคนตระหนัก และเห็นความสำคัญ ในการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

การติดต่อประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบองค์การหรือการทำงาน เพื่อให้ส่วนต่างๆ ได้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อป้องกันการทำงานอย่างซ้ำซ้อนหรือก้าวก่ายซึ่งหน้าทีกันเพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างราบรื่น การประสานงานที่ดีนั้นเป็นเรื่องของตัวบุคคล

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานได้ค้นคว้าหาวิธีการที่ดีกว่าในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน โดยพนักงานพยายามแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร และยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาโดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (Team Work)
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors)

ปัจจัยภายในองค์กรตามแนวคิด 7s ของ Peters & Waterman (1980 อ้างถึงใน วิชาพร นิธิปรีชานนท์, 2554 : 72) ได้อธิบายถึงความหมายของปัจจัยภายในองค์กรตามรูปแบบของ ทฤษฎี ของ 7S ไว้ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือรูปแบบของการจัดองค์กร การแสดงความสัมพันธ์ของภายในองค์กร และสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบองค์กรอาจเป็นแบบการรวมอำนาจในการตัดสินใจทั้งหมด หรือเป็นแบบการกระจายอำนาจการตัดสินใจขององค์กรก็ได้ เนื่องจากองค์กรมีการแบ่งเป็นหลายๆ ฝ่าย ส่วนแผนก หลายระดับสามารถแบ่งได้ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน การวิเคราะห์ McKinsey 7s จะให้ความสำคัญในรูปแบบองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

2. กลยุทธ์ (Strategy) คือแผนการใช้ทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรที่มีอยู่เพื่อ บรรลุจุดหมายที่วางไว้ กลยุทธ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและการกระทำต่อปัจจัย

สภาพแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นอุปสรรคและโอกาสต่อความสำเร็จ พุดง่ายๆ กลยุทธ์คือวิธีคิด แผนเดินทางสู่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์กร โอกาส อุปสรรค ภายนอกองค์กร แล้ววางแผนให้เหมาะสม เช่น ใช้จุดแข็งแสวงหาโอกาส หรือฟันฝ่าอุปสรรค หรือใช้จุดแข็งในโอกาสที่มี เป็นต้น

3. ระบบ (System) คือกระบวนการและลำดับขั้นตอนในการทำงานที่สอดคล้องกัน เช่น ระบบบัญชี ระบบการจัดส่งสินค้า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ทั้งที่เป็นระบบหลัก และระบบสนับสนุนตามที่ทราบกันดีในเรื่อง Value Chain

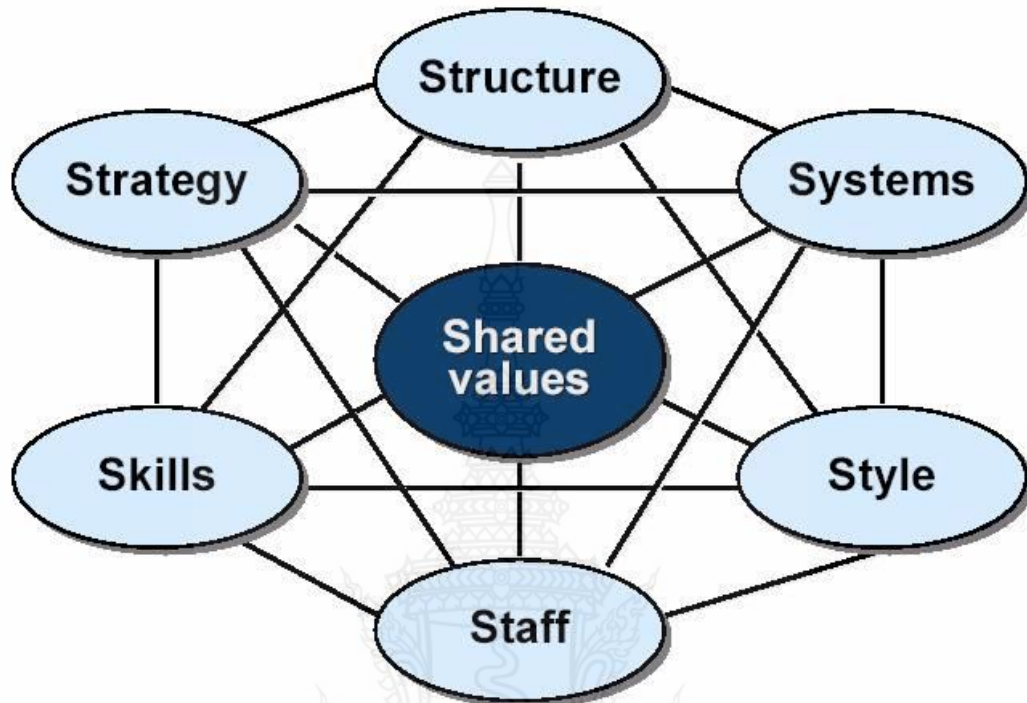
4. บุคลากร (Staff) คือการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่หมายถึงตั้งแต่การเริ่มพิจารณาคัดเลือกพนักงาน การบรรจุพนักงานให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน การควบคุมติดตามประเมินผลการทำงานและการให้เงินเดือน รางวัล ผลตอบแทน หรือแม้แต่การลงโทษให้ออกจากงาน เป็นต้น เรื่องของคนก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและยากที่สุดในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน

5. ทักษะ (Skill) คือความเชี่ยวชาญ ความโดดเด่น ความสามารถในการทำงานของพนักงาน เช่นทักษะในการวิเคราะห์ ทักษะในการผลิต ทักษะในด้านการขาย ฯลฯ ทักษะที่ว่านี้อาจมาจากการได้รับความรู้ ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกฝน หรืออาจมาจากพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัวพนักงานคนนั้นๆ ก็ได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีทักษะดังที่กล่าวมาเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ของผู้บริหาร ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้นำองค์กรต้องเป็นแบบอย่างของพนักงาน รู้จักสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ช่วยให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จได้

7. คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared Value) คือสิ่งที่คนทั้งองค์กรยึดถือร่วมกัน มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน ทำโดยไม่มีการบังคับ แต่เป็นวัฒนธรรมองค์กร วิถีปฏิบัติ ปรัชญาการทำงาน ที่ทุกคนยอมรับและทำตาม ค่านิยมร่วมเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรที่เชื่อมประสานองค์กรทั้งองค์กรเข้าด้วยกันร่วมเดินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความสำเร็จ

ภาพ 2.1 ปัจจัยภายในองค์กร: 7S Mckinsey (1980)



ที่มา : โธมัส เจ ปีเตอร์ส และโรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน (1980 อ้างถึงใน วิชาพร นิธิปรีชานนท์, 2554 : 72)

จากภาพ 2.1 จะเห็นว่าองค์ประกอบทั้งหมดของทฤษฎี 7s มีเส้นเชื่อมประสานกันทั้งหมดโดยมี Shared Value อยู่ตรงกลางเป็นหัวใจสำคัญ การนำเครื่องมือวิเคราะห์นี้ไปใช้เริ่มจากการพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวกับกลยุทธ์ที่องค์กรใช้อยู่ในปัจจุบัน หรือกลยุทธ์ที่คิดว่าจะใช้ในอนาคต จะทำให้สามารถ กำหนดข้อดีและข้อด้อยขององค์ประกอบแต่ละตัวได้

ในขณะที่ เอกกมล เขี่ยมศรี (อ้างถึงใน เยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์, 2558 : 56) ได้อธิบายถึงแนวคิด 7's Mckinsey เป็นไปในทิศทางเดียวกันแต่ได้เพิ่มในส่วนของกรอบเพิ่มเติม กรอบแนวคิด 7's Mckinsey เป็นแนวทางในการสร้างกระบวนการทำงานให้แก่องค์กรว่าในทุกภาคส่วนขององค์กรจะมีการทำงานกันอย่างสามัคคีเพื่อความสำเร็จภาพรวมขององค์กร

แนวคิด 7's McKinsey สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรได้ในทุกๆ ของสถานการณ์ที่มีมุมมองในเรื่องของการจัดการในแต่ละตำแหน่งให้เป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
 2. คำนึงถึงสถานการณ์ต่างๆที่มีแนวโน้มที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
 3. ดำเนินการจัดให้หน่วยงาน รวมทั้งกระบวนการที่มีความจำเป็นจะต้อง
 ควบคุมหรือจัดยุบรวมเป็นหน่วยงานเดียวกัน

4. กำหนดรูปแบบในการนำเสนอวิธีการนำเสนอใช้กลยุทธ์ให้ดีและมีประสิทธิภาพ
 แนวคิด 7's McKinsey ทั้ง 7 ปัจจัยภายในองค์กรนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท
 หลักๆด้วยกัน โดยแบ่งได้ ดังนี้

องค์ประกอบ “ยากและหนัก”

- กลยุทธ์ (Strategy)
- โครงสร้าง (Structure)
- ระบบ (System)

องค์ประกอบ “อ่อนนุ่ม”

- ค่านิยมร่วม (Shared Value) หรือ เป้าหมายบันดาล (Superordinate Goal)
- ทักษะ/ประสบการณ์การทำงาน (Skill)
- รูปแบบการบริหาร (Style of Management)
- บุคลากร (Staff)

องค์ประกอบ “ยากและหนัก” จะต้องกำหนดและระบุถึงการดำเนินการจัดการให้เป็น
 ขั้นต้นถึงจะง่ายต่อการปฏิบัติ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งกลยุทธ์ของ
 องค์ประกอบยากและหนักนั้นจะต้องใช้แผนภูมิในแต่ละหน่วยงานและสายการบังคับบัญชา
 และกระบวนการจัดการทางระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุน องค์ประกอบ “อ่อนนุ่ม” เป็น
 สิ่งที่ดำเนินการค่อนข้างยากเนื่องจากเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนในแต่ละบุคคลแต่จะมีอิทธิพลต่อ
 วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม ซึ่งในส่วนขององค์ประกอบอ่อนนุ่ม มีความสำคัญมากต่อองค์กรที่
 ต้องการจะประสบความสำเร็จไม่แพ้กัน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 7 ที่กล่าวถึงนั้นจะเป็นตัวช่วย
 เสริมแรงของกันและกันในการนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสามารถนำพา
 องค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดการองค์กรหรือการแบ่งองค์กรเป็นรูปแบบในแต่ละฝ่าย รวมทั้งมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ไว้อย่างชัดเจน โครงสร้างขององค์กรชั้นนำจะมีรูปแบบชัดเจน เข้าใจง่ายและไม่ซับซ้อน ซึ่งจะช่วยให้ในการรับส่งข้อมูล ข่าวสาร ได้รับทราบกันอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง เรียกอย่างเข้าใจได้ง่ายก็คือแผนแม่บท เป็นการจัดการในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสม ถ้าการกำหนดกลยุทธ์สอดคล้องกับบริบทขององค์กร องค์กรมีทรัพยากรเพียงพอเพียงเหมาะสมกับองค์กร องค์กรนั้นย่อมมีการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างดีจะสามารถช่วยให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้

3. บุคลากร (Staff) หมายถึง บุคลากรหรือทรัพยากรทางด้านบุคคลในทุกภาคส่วนเป็นส่วนสำคัญทั้งหมดขององค์กร เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการทำงานในทุกด้าน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องดี มีคุณธรรม ตรงไปตรงมา มีแรงจูงใจในเรื่องต่างๆ รางวัล ผลตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งการสรรหาบุคลากรที่ดีถึงจะได้บุคคลที่ดี ต้องเอาใจใส่ต่อบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบการบริหาร (Style of Management) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้และความเชื่อถือของพนักงานหรือลูกน้องอย่างมาก รวมถึงจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร

5. ระบบการทำงาน (System) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมต่างๆ ของการทำงานให้มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เมื่อมีการกำหนดอย่างชัดเจนแล้วองค์กรจะได้เดินหน้าสู่เป้าหมายที่ดีได้โดยผ่านการทำงานที่เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นควรมีการจัดทำ Flow Chart หรือการไหลของงานไว้ในแต่ละเนื้องานและควรเขียนอย่างชัดเจนจึงจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้เร็วและไม่ซับซ้อน

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญของแต่ละบุคคลเป็นพิเศษ รวมทั้งหมายถึงความชำนาญขององค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรทำได้ดี องค์กรที่มีความชำนาญทางด้านทักษะด้านใดด้านหนึ่งก็เหนือกว่าคู่แข่งชั้นย่อมประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าจากปัจจัยภายในองค์กรหลักทั้ง 7 จะเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการช่วยกันสร้างให้องค์กรที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ในขณะที่ อานาจ วัดจินดา (2559) ได้กล่าวถึงทฤษฎีปัจจัยภายในองค์กร ที่ค่อนข้างเหมือนกับที่ปราณี ชั้นที่ ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า ทฤษฎีภายในองค์กรนี้สามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการชี้วัดประสิทธิภาพของภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยมีปัจจัย 7 ประการด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategy) เป็นการกำหนดกระบวนการขององค์กรที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นถึงความสำคัญในขั้นตอนต่างๆ เช่น ระดับขององค์กรอยู่ตรงจุดไหน เป้าหมายขององค์กร พันธกิจขององค์กร รวมทั้งใครเป็นผู้รับบริการหรือลูกค้าขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานและส่งเสริมให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันได้ และเป็นแนวทางที่พนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรรู้ถึงว่าเราจะกำหนดทิศทางในการดำเนินงานไปในทิศทางใดจึงจะ ประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์การ (Structure) คือการสร้างองค์กรแบบมีขั้นตอนและกระบวนการ หรือการกำหนดหน้าที่ของงานที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ หรือหมายถึงการจัดระบบขั้นตอนให้กับพนักงานหรือบุคลากรให้มีระบบ ระเบียบเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยกำหนดตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อช่วยให้องค์กรที่มีขนาดใหญ่ในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน และมีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ส่งต่อข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้ผู้บริหารในองค์กรตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนอกจากการจัดโครงสร้างขององค์กรที่ดีแล้วนั้น การจัดระบบการทำงาน (Working System) ซึ่งมีความสำคัญไม่แพ้กัน เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ฯลฯ

4. บุคลากร (Staff) มนุษย์นับเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมาก เนื่องจากองค์กรนั้นๆ จะดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ปัจจัยหลักขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเป็นกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่ดีเข้าสู่องค์กร พัฒนาบุคลากร และการเก็บรักษาบุคลากรนั้นไว้ แต่กระบวนการทั้งหมดที่กล่าวมาต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่วางไว้ตั้งแต่แรก องค์กรจึงจะได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อองค์กร

5. ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill) ทักษะพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะทางด้านอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามคุณลักษณะงานที่ต้องทำ เช่น ด้านการตลาด การบัญชี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือผ่านการเรียนรู้ในสายงานนั้นๆ ที่ผ่านมา ส่วนทักษะ ความถนัดหรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) เป็นทักษะของแต่ละบุคคลที่มีความโดดเด่นขึ้นมา แต่ที่กล่าวมาบุคคลควรจะต้องใช้ทักษะทั้ง 2 ด้าน ทำงานควบคู่กันไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประสิทธิผลที่ดีที่สุดให้แก่องค์กร

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) การทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้บริหารภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัจจัยภายในองค์กร การประพฤติตนของผู้นำในองค์กรจะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ รวมทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอีกด้วย

7. ค่านิยมร่วม (Shared values) ค่านิยมหรือวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ผู้บริหารบุคลากรใช้ถือร่วมกันโดยบุคลากรภายในขององค์กรที่ได้เป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบบการบริหาร และ หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร พื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรนั้นหมายความว่า คือ ความเชื่อ ค่านิยมหรือปรัชญาที่เชื่อถือกันมาเพื่อทิศทางขององค์กร

สรุปได้ว่า จากแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยภายในองค์กรมีความสำคัญมากในส่วนของ การนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถเป็นองค์กรชั้นนำ โดยมีการวางแผนกระบวนการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure)

ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะความรู้ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม(Shared Values) ในทุกปัจจัยมีความสำคัญที่จะส่งต่อความสำเร็จขององค์กร

ในส่วนของ คณิต พูนผล (2547 : หน้า 73-78) ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่สอดคล้องกับทฤษฎี 7S ไว้ในเรื่องของโครงสร้างองค์กรไว้ว่าโครงสร้างองค์กรหรือการจัดการองค์กร (Organizing) คือการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้มีการวางแผนไว้ระเบียบการบริหารไว้ในส่วนต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กร และมีการกำหนดของเขตของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จำเป็นในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ โครงสร้างองค์กรจึงมีความสำคัญในเรื่องของการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ที่กล่าวมาก็คือ การจัดการองค์กร และในเรื่องของโครงสร้างจึงมีความสำคัญมาก สำหรับการมีโครงสร้างอย่างเป็นทางการซึ่งจะทำให้เห็นความชัดเจน ในแต่ละแผนกต่างๆ ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในส่วนของแต่ละแผนกต่างๆ

อีกทั้ง คณิต พูนผล (2547 : หน้า 79-80) ก็ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงในส่วนของเรื่อง บุคลากร (Staff) ไว้ได้ใกล้เคียงกับทฤษฎีของ MCKinsey 7S ไว้ว่า การบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ คือการรู้จักที่ใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามที่วัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ ของแต่ละหน่วยงาน และแต่ละหน้าที่ การบริหารบุคคลนั้นมีค่อนข้างกว้าง เริ่มจากการแสวงหา การเลือก การคัดสรรในตัวบุคคลที่จะเข้ามาในตำแหน่งที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ ดังนั้นจะกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลจะเป็นกระบวนการทำงานที่ค่อนข้างต่อเนื่องกัน เริ่มจากการวางแผนนโยบาย การกำหนดแผน ความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การพัฒนา รวมไปถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน โดยจะยึดหลักในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค ในการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาควรบริหารด้วยความเท่าเทียมกัน ให้โอกาสกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่มีข้อจำกัดใดๆ เช่นเรื่องเพศ สีผิว หรือศาสนา

2. หลักความสามารถ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพิจารณารับคนๆหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นบุคลากรของหน่วยงาน โดยการคัดเลือกบุคลากรด้านความสามารถเข้าทำงานนั้น จะยึดหลัก

คุณวุฒิเป็นเกณฑ์ รวมถึงการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งต่อไป ดังนั้น ด้านความสามารถก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญ

3. หลักความมั่นคง เป็นหลักว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เพราะฉะนั้นการที่จะให้ใครคนใดคนหนึ่งออกจากการทำงาน จำเป็นจะต้องมีเหตุผลที่สมควร หรือถ้าให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิดใด ทางหน่วยงานก็จะต้องมีผลตอบแทนที่ทำให้คนนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถ้าเป็นหน่วยงานราชการจะถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางด้านการเมือง จะต้องมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และประเทศชาติตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรือจะต้องไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของพรรคการเมืองใดหรือนักการเมืองคนใดคนหนึ่ง

5. หลักการพัฒนา เป็นการจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรของหน่วยงานโดยจะเป็นการให้การศึกษา การฝึกอบรม สัมมนา จัดระบบการนิเทศ หรือการตรวจตรา การปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน

6. หลักความเหมาะสม ในการเลือกและคัดสรรคนให้เหมาะกับตำแหน่งงาน โดยเป็นการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล

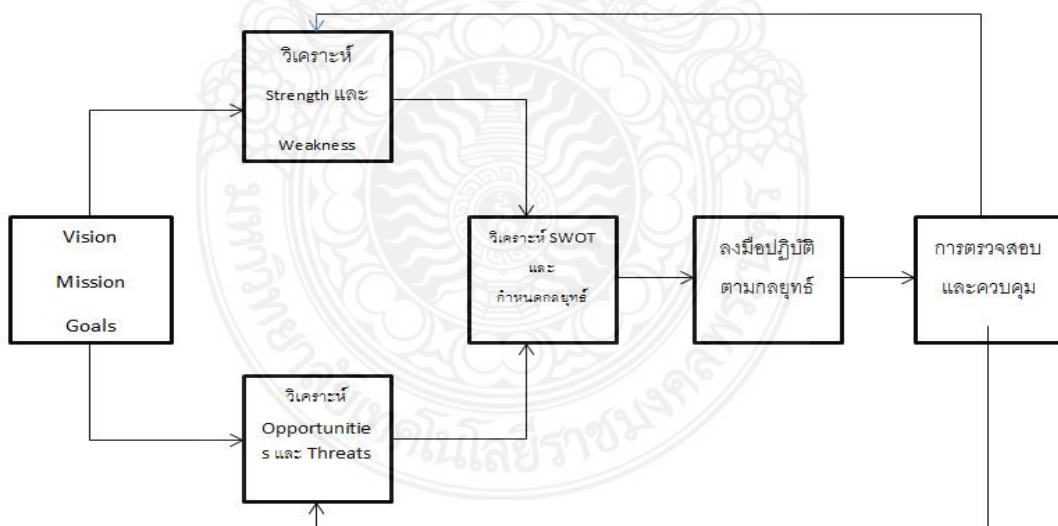
7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักสำหรับการบริหารบุคคลโดยละเว้นจากการลำเอียงไปทางคนใดคนหนึ่ง จะต้องมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพ ของงานที่คนนั้นๆ รับผิดชอบ โดยจะต้องยึดหลักการทำงานที่เท่าเทียมกันด้วย

8. หลักสวัสดิการ จะต้องมีการให้บริการด้านสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรของหน่วยงาน โดยเป็นการอำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุป จากแนวความคิดและทฤษฎี ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าโครงสร้าง และทรัพยากรบุคคล ก็จะมีส่วนสำคัญ ในการบริหารจัดการภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของ Mckisey 7s คือโครงสร้างเป็นเรื่องของระบบการวางแผนโครงสร้าง ที่สามารถนำมากำหนดกลยุทธ์ และการวางแผนขององค์กร ซึ่งต้องทำควบคู่กับการที่จะต้องบริหารงานบุคคลไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานเพื่อองค์กร

ในขณะที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2554 : หน้า 23 - 24) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับ Mckinsey 7s ในเรื่องของกลยุทธ์ โดยได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง มองความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นต่อไป มีการรู้จักพิจารณาเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้มีการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญที่การสร้างผลกำไรต่อธุรกิจ กลยุทธ์ คือการวางแผนที่ดี เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยการกำหนดกลยุทธ์ผู้บริหารจะต้องมีความกระตือรือร้นในการที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรคหาแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และสามารถนำกลยุทธ์มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในองค์กรได้จริงในอนาคต

ภาพ 2.2 แสดงขั้นตอนของการจัดการเชิงกลยุทธ์



ที่มา: วิเชียร วิทย์อุดม (2554 : หน้า 24)

วิเชียร วิทย์อุดม (2554: หน้า 24 - 30) ได้กล่าวถึงว่า ทฤษฎีทางด้านปัจจัยภายในองค์กร เกี่ยวกับการจัดการโครงสร้างภายในองค์กรโดยให้คำนิยามที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Mckinsey ดังนี้ โครงสร้างเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องกำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นถึง

ความสัมพันธ์ของพนักงานกับหน้าที่งาน พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานหรือหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป โดยการกำหนดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมนั้น จะประกอบไปด้วยปัจจัย 4 อย่าง ดังนี้

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์กร (Organizational Environment) คือสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมากขึ้นภายใต้ความไม่แน่นอน สิ่งแวดล้อมขององค์กรและสภาวะแวดล้อมขององค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับองค์กรโดยองค์กรจะต้องรู้จักปรับสภาพตัวเองให้ทันกับสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้

2. กลยุทธ์ (Strategy) ผู้บริหารจะต้องมีการตัดสินใจในการใช้กลยุทธ์อย่างถูกต้องและเหมาะสมโดยการใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปซึ่งต้องพิจารณาถึงโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันไปด้วย กลยุทธ์ที่ดีที่สุดจะต้องมีความยืดหยุ่น มีความแตกต่างจะสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ โดยกลยุทธ์ต่างๆ นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติและผู้บริหาร หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานและแผนงาน

3. เทคโนโลยี (Technology) การผสมผสานกันระหว่างทักษะ ความรู้ เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์ที่จะใช้ในการออกแบบสร้างในองค์กรนั้นๆ โดยจะต้องมีการกำหนดหรือควบคุมอย่างมาก ดังนั้นเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญสำหรับโครงสร้างที่ยืดหยุ่นเพื่อเพิ่มความสามารถของผู้บริหาร และสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อเจอสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้นแต่อย่างไรก็ตามการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กร จะได้ต้องมีการใช้อย่างระมัดระวังและให้เหมาะสมกับโครงสร้าง เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ได้ตั้งไว้แต่แรก หากใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับโครงสร้างกับองค์กรแล้วจะทำให้มีการทำงานสำเร็จลุล่วงมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

4. การบริหารทรัพยากร (Human Resource) ปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรอีกอย่างหนึ่งที่ขาดไม่ได้ คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างจะเข้ามามีอำนาจในการกระจายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยค่านิยม บรรทัดฐาน ที่จะคอยสนับสนุนให้กับพนักงานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างที่มีการยืดหยุ่นจะมีลักษณะในการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้กับพนักงาน โดยต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะสูง

สรุปได้ว่าปัจจัยภายในองค์กรที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องผ่านปัจจัยทั้ง 4 อย่างที่กล่าวมานั้น ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎี 7s อยู่บ้าง ซึ่งสิ่งที่แตกต่างจากเดิมคือมีเรื่องของเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

สมชนก ภาสกรจรัส (2558: หน้า 81- 83) ได้กล่าวถึงปัจจัยภายในองค์กรได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mckinsey แต่มีบางปัจจัยที่เพิ่มเติมมาในบางส่วน โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ค่านิยมในการทำงาน (Work Values) คือ การจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้โดยที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและทราบถึงค่านิยมของพนักงานในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องเข้าใจความหมายของพนักงานในแต่ละหน้าที่ของพนักงาน เพื่อจะได้กำหนดแรงจูงใจให้เหมาะสมแก่พนักงานในแต่ละหน้าที่

2. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ มีนักวิชาการได้ชี้ให้เห็นถึงความหมายไว้หลากหลาย แต่สามารถแบ่งได้ 2 ประการ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม คือ หากเป็นประเทศมหาอำนาจทางด้านไซนยุโรป จะสามารถแบ่งผู้นำได้สองด้าน คือ ด้านวีรบุรุษและผู้นำเชิงสังการ (เผด็จการ) เช่นเดียวกับประเทศไซนสแกนดิเนเวีย จะให้ความสำคัญเท่ากันไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม

2.2 ภาวะผู้นำที่มีลักษณะไม่เหมือนในวัฒนธรรม ผู้นำมักจะหมายถึงบุคคลที่มีหน้าที่ชี้แนะ การกระทำของคนอื่น แต่ในประเทศที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มผู้นำ จะกล่าวแบบรวม ๆ ไม่กล่าวถึงใครคนใดคนหนึ่ง บางประเทศ ผู้นำจะมีฐานะที่แตกต่างมาก

3. การติดต่อสื่อสาร สามารถเปลี่ยนได้หลายบริบท ที่แตกต่างกันออกไป ต่างกันไปตามเนื้อหาของการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารจะช่วยให้สามารถถ่ายทอดความหมายออกมาได้แตกต่าง

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างการบริหารจัดการมีความสำคัญในการวางระบบในการวางแผนการขององการเพื่อให้พนักงาน ในทุกๆ ตำแหน่งได้ทราบถึงความสำคัญของหน้าที่ของการทำงานและสามารถทำงานตามหน้าที่ที่

เหมาะสม โดยอาศัยกลยุทธ์ในการจัดการและดำเนินในการทำธุรกิจ โดยที่จะต้องมีความเป็นผู้นำเป็นคนคอยควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกอย่างเป็นไปตามนโยบายและบรรลุมิติประสงค์ที่ได้ตั้งไว้แต่ข้างต้น

ในขณะที่ นิติพล ภูตะโชติ (2556: หน้า 25-39) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับเรื่องของพฤติกรรมองค์กร(organizational Behavior) ในด้านของพื้นฐานความแตกต่างส่วนบุคคล ของมนุษย์ ซึ่งมีความแตกต่างกันค่อนข้างหลายอย่างไม่ว่าจะเป็น ด้านภายนอก เช่น รูปร่างหน้าตา ความสูง ด้านภายใน เช่น สติปัญญา ความฉลาด สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. เรื่องของเชื้อชาติ (Race) การแตกต่างกันในด้านของเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ จะนำมาสู่ความแตกต่างในด้านของหน้าตา ผิวพรรณ ต่างกันออกไปตามเชื้อสายและบรรพบุรุษ

2. อายุ (Age) คนที่มีอายุที่แตกต่างกันก็จะนำมาซึ่งกระบวนการคิดที่ต่างกันไปตามแต่ประสบการณ์ชีวิต ของแต่ละคนที่จะพบเจอในแต่ละสังคมด้วย เช่น วัยเด็กก็ยังมีความคิดเพียงแค่วิ่งเล่นสนุกสนาน แต่วัยผู้ใหญ่ก็จะมีความคิดที่รอบคอบและละเอียดมากกว่า วัยเด็กถ้าในมุมมองของด้านการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุมากกว่าก็อาจจะมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แต่อาจจะได้เรื่องของความรอบคอบมากกว่า คนที่มีอายุมากกว่าก็จะมีเรื่องของความรับผิดชอบในหน้าที่มากกว่า ในด้านของความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากกว่า ก็มักจะมีประสบการณ์ในการทำงาน จะมีความชำนาญในการทำงานที่ดีกว่า และในทำนองเดียวกัน พนักงานที่มีอายุน้อยในเรื่องของประสบการณ์การทำงานก็จะน้อยกว่า นำมาสู่ความผิดพลาดได้สูง มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานบ่อยไม่มีความอดทน

3. เพศ (Gender) เนื่องจากการเลี้ยงดูและอบรม ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ที่แตกต่างกันด้วยบทบาทหน้าที่ทางสังคมที่ต่างกัน จึงนำมาสู่ความแตกต่างทางด้านเพศ กล่าวคือ เพศชายจะมีความก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง เพศชายจะมีความต้องการเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิงจะมีเรื่องของความอ่อนหวานละเอียดรอบคอบมากกว่าเพศชาย

4. การศึกษา (Education) ในเรื่องของระดับการศึกษาที่ต่างกันก็จะส่งผลด้านความคิดและทัศนคติ การแสดงความคิดเห็น พฤติกรรมที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง เช่น ผู้ที่มี

การศึกษาต่ำอาจจะทนต่อแรงกดดันไม่ไหวแต่ในผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสามารถสร้างข้อต่อรองหรือมีเงื่อนไขในการทำให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการได้

5. ทศนคติ (Attitude) เป็นเรื่องของอารมณ์ผลกับสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นว่ามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งเหล่านั้นที่ได้ประสบพบเจอ เป็นการสะท้อนให้ทราบถึงการแสดงออกต่างๆ ซึ่งการแสดงออกนั้นๆ จะต่างกันไปตามแต่เรื่องของประสบการณ์ ความรู้ และปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

6. ค่านิยม (Values) คือสิ่งที่บุคคลเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตั้งานเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การปฏิบัติตามบุคคลที่มีค่านิยมที่แตกต่างกันก็จะมีผลในเรื่องของการแสดงออกที่แตกต่างกันไปด้วย ค่านิยมจึงมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในที่ทำงานในองค์กรด้วยการศึกษาค่านิยม จะทำให้เข้าใจเรื่องของพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การได้เป็นอย่างดี

7. การรับรู้ (Perceive) มนุษย์แต่ละคนจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น เรื่องสติปัญญา ประสบการณ์ ความเชื่อทัศนคติ และจะแสดงออกมาแบบที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดรวมถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

8. การจูงใจ (Motivation) การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเพื่อกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทาง การจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกจะแสดงพฤติกรรมเพื่อเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่เหมาะสม การจูงใจก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงาน เช่น การจูงใจในการเพิ่มผลิต การลดต้นทุน การขยายตลาด เป็นต้น

จากทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นส่วนหนึ่งในพื้นฐานของการสร้างความแตกต่างของพฤติกรรม รวมถึงพฤติกรรมภายในองค์กร ทั้งหมดล้วนแต่เป็นที่มาของความแตกต่างในการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนออกมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ เพศ เชื้อชาติ การศึกษา ทศนคติ ค่านิยม การรับรู้และแรงจูงใจ จึงต้องมีการศึกษา อย่างละเอียดเพื่อการเข้าใจพฤติกรรมดังกล่าวอย่างถ่องแท้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า ผู้วิจัยสังเกตเห็นถึงองค์ประกอบของ McKinsey 7S เป็นปัจจัยภายในองค์กรและมีการแนะนำแนวทางเพื่อให้ผู้ที่ทำการวิจัยหรือศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรนั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาที่ดีต่อไปได้ รวมทั้งปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 7 ปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและสอดคล้องต่อกัน เหมาะสมต่อการศึกษาและวิจัยเป็นอย่างยิ่ง และสามารถนำมาวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (Team Work)

Woodcock (1989: 75 - 116) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานที่บุคคลมาทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จที่มากกว่าบุคคลจะปฏิบัติงานเพียงคนเดียว เนื่องจากเมื่อทำงานกันเป็นทีมแต่ละบุคคลภายในทีมจะได้ร่วมกันคิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่จะช่วยให้มีประสิทธิภาพนั้นจะประกอบไปด้วยทั้งหมด 11 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานโดยมีเป้าหมายที่เห็นพร้อมตรงกัน พร้อมกันทั้งทีมงาน (Clear Objectives and Agreed Goal) คือ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของทีมที่ชัดเจนและมีความคิดเห็นกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน เพื่อให้ร่วมกันใช้ให้เป็นทิศทางเดียวกันในการทำงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการทำงานนั้นๆได้อีก รวมถึงควรกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานภายในทีมให้ชัดเจนว่าใครควรเป็นผู้นำ และใครควรเป็นผู้ปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องให้ชัดเจน

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) คือ การที่บุคคลแต่ละคนภายในควรที่จะแสดงออกถึงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา อีกทั้งบุคคลภายในทีมต้องกล้าที่จะแสดงออกถึงการช่วยกันในการแก้ไขปัญหากันภายในทีมอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาและเป็นไปด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานและอยู่ร่วมกันได้อย่างดี

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือ การทำงานเป็นทีมควรมีความเชื่อใจหรือไว้วางใจต่อกันเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมาก รวมทั้งการสนับสนุนในการปฏิบัติต้องคอยช่วยเหลือกันในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้งานร่วมกันเป็นทีมประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ของทีมที่ได้ตั้งเป้าเอาไว้

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and Conflict) คือ การที่บุคคลภายในทีมต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ และพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนของกันและกันภายในทีม รวมทั้งใช้ความขัดแย้งกันเองภายในทีม เพื่อที่จะนำมาสู่มติที่เห็นชอบร่วมกัน

5. กระบวนการการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) คือ การมีวิธีการในการบริหารงานและการตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยผู้นำมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมสามารถอภิปรายถึงปัญหาหรือหยิบยกปัญหาที่เกิดขึ้นมาหารือกัน แล้วให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ตัดสินใจ หรือสมาชิกในทีมสามารถกำหนดให้ผู้ใดผู้หนึ่งสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) คือ การทำงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมนั้น ในทีมจะต้องกำหนดบทบาทในด้านของผู้นำหรือหัวหน้าทีม ทั้งนี้หัวหน้าทีมจะต้องมีหน้าที่ในการจัดสรรทีมให้มีประสิทธิภาพ เช่น บทบาทของตัวหัวหน้าทีมเอง การแบ่งหน้าที่ภาระงาน การกระจายงานให้แก่บุคคลภายในทีมอย่างมีความเหมาะสมและเป็นไปอย่างยุติธรรม รวมทั้งควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้แก่สมาชิกภายในทีม

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) คือ การทบทวนการทำงานควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเสมอไม่ควรขาดการทบทวนงาน ทั้งนี้รวมถึงในระหว่างหรือภายหลังจากการทำงาน เพื่อช่วยในการประเมินถึงการทำงานของทีมงานพร้อมทั้งจะได้ทราบถึงผลการทำงานที่ดีและปัญหาที่พบจะได้แก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างทันที่ และยังช่วยให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำในทีมให้ดียิ่งขึ้น

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) คือ การปฏิบัติหรือส่งเสริมให้บุคคลภายในทีมได้รับการพัฒนาการทำงานในทุกๆ ด้าน เช่น ทางด้านทักษะ ความรู้และความสามารถ เป็นต้น เพื่อเป็นการช่วยให้บุคคลภายในทีมมีความรู้และประสบการณ์ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยส่งเสริมให้การทำงานภายในทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – group Relations) คือ การที่บุคคลหรือพนักงานภายในทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานต่อกัน บุคคลภายในทีมมีความเข้าใจถึงปัญหาและยอมรับการแสดงความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ ภายในทีมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ยังรวมถึงความร่วมมือซึ่งกันและกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของผลงานในทีมที่ร่วมทำกันภายในทีมงาน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced Role) คือ การที่บุคคลภายในทีมสามารถเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่แต่ละคนรวมถึงที่ตนเองได้รับมอบหมาย และได้รับการจัดสรรหน้าที่การทำงานได้เป็นอย่างดีต่างๆ เช่น บทบาทของหัวหน้าทีมที่มีหน้าที่สั่งการ ตัดสินใจและควบคุมงาน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ การติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยปกติแล้วการสื่อสารที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าทีมกับลูกน้องภายในทีมงาน ซึ่งเหตุผลตรงจุดนี้จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกันภายในทีมงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับหัวข้อในเรื่องการพัฒนาทักษะของบุคคลภายในทีม เนื่องจากบุคคลภายในทีมงานทั้งหมดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารมี 2 วิธี ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งทั้ง 2 วิธีนี้จะมีความสำคัญที่แตกต่างกันออกไป แต่สามารถนำมาปรับใช้ให้กับการทำงานภายในทีมได้อย่างเหมาะสม

นอกจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ในขณะที่ Romig (1996) ได้อธิบายถึงแนวคิดในการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกัน แต่ในองค์ประกอบนั้นจะน้อยกว่าโดยได้อธิบายไว้ คือ ในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

หรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ที่กำหนดเป็นแผนการเชิงกลยุทธ์นั้น สิ่งที่สำคัญและขาดไม่ได้เลยในองค์กร คือการทำงานเป็นทีมของพนักงานทุกคน โดยต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน จะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความสำคัญด้วยเช่นกันในการสร้างทีมงานขึ้นในองค์กรและเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมขององค์กรและการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Romig (1996) ได้อธิบายถึงการทำงานเป็นทีมในลักษณะของ 5C ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ถือว่าเป็นลำดับต้นๆของการพัฒนาและปรับปรุงในการปฏิบัติงานหรือการทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร โครงสร้างเครือข่ายการติดต่อ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของทีมงานที่ปฏิบัติ และสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ การติดต่อสื่อสารต้องมีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน พนักงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด แผนกใด ก็จะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานที่ดี ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการติดต่อสื่อสารกันทั้งสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Cooperation) คือการร่วมมือกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว กันในการปฏิบัติหน้าที่มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังต้องคอยช่วยเหลือกันในด้าน การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นแบบไม่คาดฝัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์กร ดังนั้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและส่งผลต่อองค์กรเป็นอย่างดี

3. การติดต่อประสานงาน (Coordination) บุคคลภายในทีมได้ดำเนินการติดต่อประสานงานกันเพื่อใช้ในการทำงาน ซึ่งมีการหารือกันภายในทีม รวมทั้งมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่แต่ละบุคคลจะได้รับมอบหมายและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อที่จะได้ดำเนินการทำงานที่ได้รับให้มีผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) นั่นคือว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาธุรกิจหรือพัฒนาองค์กร บุคคลภายในทีมควรมีความคิดสร้างสรรค์ใน

การสร้างนวัตกรรมการทำงาน รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา เมื่อบุคคลภายในทีมงานมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี รวมทั้งสร้างนวัตกรรมในด้านต่างๆได้ดี จะส่งผลให้องค์กรได้รับผลงานในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าจากการทำงานแบบเดิมๆ ที่มีการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Breakthrough) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน เนื่องจากเราสามารถทราบได้ถึงการทำงานที่ช้าช้อนหรือผลิตพลาดได้ ทั้งนี้จะสามารถปรับปรุงการทำงานให้ออกมาในรูปแบบที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดในอดีต

สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจโดยที่พนักงานจะต้องมีความช่วยเหลือพึ่งพาค้ำค้ำกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพานี สฤษฐวานิช (2549: หน้า 269) ได้กล่าวถึงการสื่อสารว่าหมายถึง การเคลื่อนย้ายข่าวสาร ข้อมูล หรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน หรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างที่ตรงกัน การสื่อสารจะเป็นกระบวนการที่คน 2 คน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หากคนนั้นคิดอย่างเดียวไม่แสดงออกมาจะไม่เรียกว่าการสื่อสาร

ในขณะที่ Lawrevce M.Miller (1998 อ้างถึงใน เยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์, 2558 : 21-23) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักในการสร้างทีมงานที่มุ่งหวังให้องค์กรที่เป็นเลิศ โดยได้มีแนวคิดสอดคล้องกับทาง Romig (1996) ซึ่งได้ระบุไว้ว่า “ทุกครั้งที่เราต้องการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ที่เรียกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่จำเป็นต้องให้มีผู้เกี่ยวข้องอยู่เป็นจำนวนกลุ่มใหญ่ ซึ่งคนเหล่านี้เขาต้องเข้าใจทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการจะร่วมเดินทางไปกับเรา” ดังนั้นการดึงบุคคลต่างๆ ในองค์กรให้มาเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนร่วม โดยต้องอาศัย หลักการดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วม และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้ เราต้องเสนอให้บุคลากรภายในองค์กรทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมด้วยช่วยกัน เมื่อบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรแล้วนั้น บุคลากรย่อมคิดว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ หรือเมื่อมีงานขึ้น

สำคัญหรือโครงการที่คาดว่าจะมีขึ้นบุคลากรเหล่านั้นจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานขึ้นนั้นได้อย่างเต็มความสามารถและช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี และกิจกรรมหรือโครงการที่สำคัญบางอย่างที่ทางองค์กรจะดำเนินการจัดขึ้นนั้น ควรจะต้องจัดออกมาในรูแบบของแผนงานประจำปี เพื่อที่จะช่วยให้องค์กร รวมถึงบุคลากรทุกภาคส่วนได้ทราบทั้งองค์กรรวมว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้างตลอดทั้งปี ตัวอย่างกิจกรรม เช่น

- การจัดอบรม เป็นสิ่งที่ให้บุคลากรมีทัศนคติ มีความรู้ มีทักษะ ให้สอดคล้องกับสิ่งองค์กรต้องการให้เกิดขึ้น

- การจัดงาน Kick Off เป็นการจุดประกายให้ทุกคนรับรู้ รับทราบเห็นความสำคัญ และเข้าใจถึงสิ่งที่จะมีการเปลี่ยนแปลงต่อไปขององค์กรในอนาคต

- การจัดเสวนา และเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการให้บริการระหว่างกัน ในมุมมองของผู้บริหาร ในมุมมองของพนักงาน

2. การติดต่อสื่อสาร การจัดกิจกรรมร่วมสนุกผ่านระบบออนไลน์ขององค์กร โดยเน้นเรื่องของการสื่อสารกัน จำเป็นต้องมีอย่างต่อเนื่องไม่ปล่อยให้หลุดหายไป เราสามารถสร้างช่องทางการสื่อสารให้มีได้หลากหลาย ตัวอย่าง เช่น

- การสื่อสารผ่านออนไลน์ขององค์กร เช่น อินทราเน็ต Web Site E-Mail

- การสื่อสารในรูปแบบของเอกสาร เช่น โบชัวร์ แผ่นพับ โปสเตอร์

- การสื่อสารอื่นๆ เช่น เพลง การเปิดเสียงตามสาย และการจัดกิจกรรมต่างๆ หนังสือ อุปกรณ์เครื่องมือบนโต๊ะทำงาน และอื่นๆ

3. การฝึกอบรม เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาให้แก่พนักงานหรือบุคคลภายในทีม ทางองค์กรควรมีการวางแผนให้ชัดเจนถึงการอบรมให้แก่พนักงาน เนื่องจากพนักงานจะได้เสริมสร้างความรู้ในด้านต่างๆ ที่จะช่วยให้พนักงานได้เพิ่มทักษะในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานหรือบุคคลภายในทีมมีความพร้อมต่อการไปปฏิบัติงานตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ได้จริง

4. การประเมินและการติดตามผล ในบางองค์กรหรือในบางทีมงานมักจะขาดหายไป การประเมินและติดตามผลนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากในการทำให้บุคคล

ภายในทีมนั้นเป็นผู้ผลิตผลงานหรือบริการให้แก่องค์กรสามารถรักษาระดับ รักษาคุณภาพ มาตรฐานในภาพรวมไว้ได้ ไม่ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรหรือภายในทีมนั้นเสียหายไป การประเมินและการติดตามผล ทำได้โดยการมอบหมายให้บุคคลที่มีอำนาจกุมเจ้าหน้าที่บริการ ลูกค้ำเป็นผู้รับผิดชอบดูแล

สรุปว่า องค์กรประกอบที่ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมนั้น ผู้นำจะต้องพยายามที่จะโน้มน้าว ให้และสื่อสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรคำนึงถึงคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อองค์กร รับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกันสร้างองค์กรที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ในขณะที่ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559: หน้า 36-38) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า คำว่าทีมงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตขององค์กร มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการทำงานงาน โดยที่ความหมายของการทำงานเป็น ทีม (Teamwork) แบ่งได้เป็น 2 คำ คือ กลุ่ม (Group) ทีม (Team)

1. กลุ่ม (Group) หมายถึงคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันเพื่อวัตถุประสงค์ ใดอย่างใด อย่างหนึ่ง อาจมีเป้าหมายเดียวกันหรือต่างเป้าหมายก็ได้ เป็นเพียงการรวมตัวในระยะ สั้น ไม่มีความสัมพันธ์แบบแนบแน่น ไม่ใช่กลุ่มงานในองค์กร จึงไม่มีการทำงานร่วมกันที่เป็น เป้าหมายในองค์กร กล่าวคือไม่มีการแบ่งงานกันทำหรือการประสานงานกัน

2. ทีม (Team) หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีการทำปฏิสัมพันธ์ การประสานงานกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ทีมงาน (Team Work) หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบหมู่คณะ หรือ หลากหลายบุคคล ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ตรงกัน มีการกระทำ ร่วมกัน

4. การทำงานเป็นทีม (Work Team) หมายถึง การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน กระทำหรือตั้งใจปฏิบัติภารกิจร่วมกันอย่างมุ่งมั่น โดยมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

5. การสร้างทีมงาน (Team Building) หมายถึง การจัดตั้งหรือสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามเป้าหมายต้องการ มาทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังหมายรวมถึงการพัฒนาทีมให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า “ทีม” และ “กลุ่ม” อาจมีความหมายใกล้เคียงกัน หรืออาจใช้แทนกันได้ แท้จริงแล้วมีความแตกต่างกัน เนื่องจากมีเหตุผลในความหมายของแต่ละกันที่แตกต่างกันในเชิงลึก ซึ่งสามารถสรุปความหมายได้ออกมาในรูปแบบตารางได้ ดังนี้

ตาราง 2.1 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มกับทีม

กลุ่ม	ทีม
1. การรวมตัวไม่เป็นทางการ ความสัมพันธ์เป็นแบบหลวม ๆ	1. การรวมตัวเป็นทางการที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างแน่น
2. มีโครงสร้างที่เป็นไปตามธรรมชาติ	2. มีโครงสร้างอย่างเป็นระบบตามแบบแผน
3. ผู้นำกลุ่มตัดสินใจและมีความโดดเด่นแค่ผู้เดียว	3. ผู้นำทีมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร (Shared Leadership Role)
4. สมาชิกแต่ละคนมีความรับผิดชอบเฉพาะตัว	4. ทีมงานมีความรับผิดชอบร่วมกัน
5. ผลงานเป็นของสมาชิกที่ได้กระทำ คือ ใคร ทำกิจกรรมใด ก็จะมีสิทธิได้รับสิทธินั้น	5. ผลงานเป็นของทีมและสมาชิกทุกคนได้รับผลงานร่วมกัน
6. การทำงานมีลักษณะไม่เป็นทางการ	6. การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ที่มา : เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559: หน้า 38)

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีแผนรองรับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพ มีผลงานที่ดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยทั้งหมดจะมีผลมาจากการร่วมแรงร่วมใจกันจากบุคคลภายในองค์กร

ธีระเดช วิวัฒน์กุล (2559 อ้างถึงใน ธีรพร สาครเย็น, 2559 : 19-20) ได้อธิบายถึงปัจจัยภายในที่ทีมงานไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดและปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับทีมได้ ดังนี้

1. บทบาทของทีม (Team Roles) ในการสร้างทีมขึ้นมา นั้น ควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนนั้นจะช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างไรบ้าง ทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดขอบเขตปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน

2. ระบบและสถานะ (Status System) ในการสร้างทีมขึ้นมา ระบบในการทำงาน รวมถึงขั้นตอนในการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน ทางทีมงานต้องกำหนดนโยบายในการสร้างระบบการทำงานออกมา ทั้งนี้รวมถึงโครงสร้างระบบหรือขั้นตอนการทำงานได้อย่างชัดเจน

3. ความขัดแย้ง (Conflict management) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สามารถจะเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ แนนอนในการทำงานเป็นทีมจึงหนีไม่พ้นเรื่องของความขัดแย้ง ทีมงานนั้นควรจะมีวิธีการในการจัดการความขัดแย้ง และลดผลกระทบจากความขัดแย้งให้ดี เมื่อทีมงานได้กำหนดวิธีการแล้วควรมองต่อไปว่าเราจะนำการจัดการความขัดแย้งนั้นแปรเปลี่ยนเป็นการที่ได้ผลงานออกที่ดีที่สุดองค์กรได้อย่างไรบ้าง

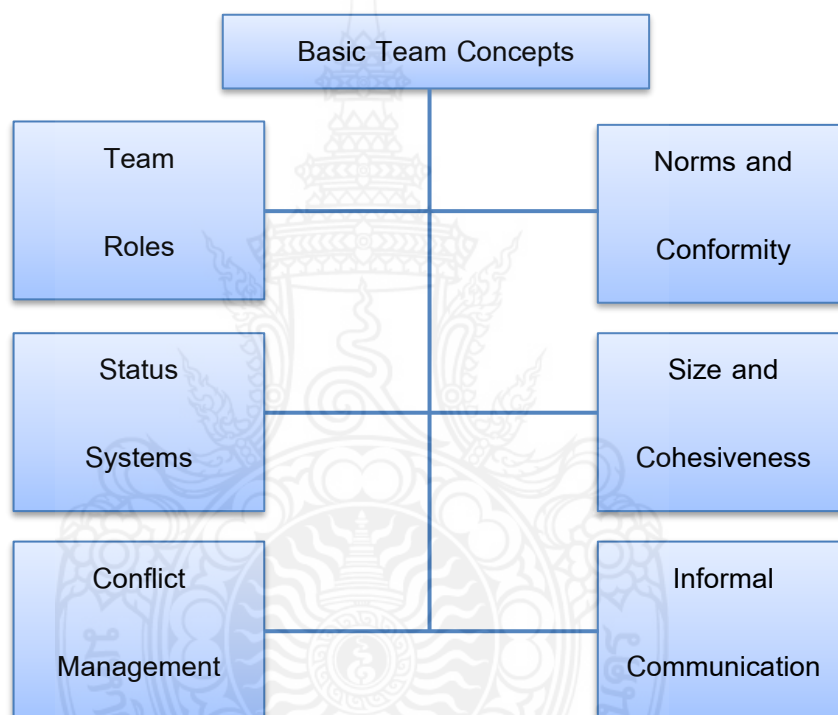
4. บรรทัดฐานและความสอดคล้อง (Norms and Conformity) บรรทัดฐานของทีมงานที่ได้สร้างขึ้นมา ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของบรรทัดฐานที่เท่าเทียมกันและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่ทีมงานจะได้ปฏิบัติงานได้โดยไม่ผิดหลักเกณฑ์ เหมาะสม ถูกต้อง สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวัฒนธรรมองค์กร

5. ขนาดและความเหนียวแน่น (Size and Cohesiveness) การกำหนดสมาชิกหรือบุคคลภายในทีม นั้น การที่จะมีจำนวนสมาชิกมากหรือจำนวนสมาชิกที่น้อยขึ้นอยู่กับปริมาณของงานที่เหมาะสมกับทีมงาน ที่สำคัญสมาชิกภายในทีมต้องสามารถมีความผูกพันและเหนียวแน่นกันไว้ด้วย เพื่อที่จะได้ผลิตชิ้นงานหรือผลงานที่ดีให้แก่องค์กรได้

6. การสื่อสาร (Informal Communication) ในการสร้างทีม นั้น การติดต่อสื่อสารกันภายในทีม รวมถึงการติดต่อสื่อสารไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีการกำหนดรูปแบบใน

การสื่อสารที่ชัดเจน ทั้งการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ การติดต่อสื่อสารทั้ง 2 วิธีนี้ มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับทางที่ทีมงานจะต้อง กำหนดรูปแบบในการติดต่อสื่อสารหรือประสานงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงาน ของทีมงานมากที่สุด เพื่อประสิทธิภาพในการสื่อสารการทำงานนั่นเอง

ภาพ 2.3 แนวคิดพื้นฐานของทีม



ที่มา : ธีระเดช วิวัฒน์มงคล 2559

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น การทำงานเป็นทีมที่นั่นอาศัยปัจจัย ทั้ง 6 เพื่อที่จะช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้แข็งแกร่ง และมีการผลิตผลงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีได้ ถ้าขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปการทำงานเป็นทีม ก็ขาดความสมบูรณ์ได้จะส่งผลเสียทั้งในด้านการทำงานและภาพรวมขององค์กรได้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า กระบวนการและปัจจัยต่างๆของการทำงานเป็นทีม คือการที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมา

ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งแต่ละคนมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งทั้งหมดนี้ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นถึงแนวคิดและทฤษฎีของ Romig (1996) ที่มีปัจจัยในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กรรวมทั้งการที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นงานวิจัยระดับมหาบัณฑิตศึกษาของไทยที่ทำการศึกษาดังปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

สุทัตสา วิไลเจริญตระกูล (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาที่ได้ทดสอบตามการตั้งสมมติฐานทั้ง 16 ข้อ ได้ดังต่อไปนี้ พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบรายด้านแล้ว พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นเพียงด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การที่ไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าพนักงานที่มีระดับอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันสำหรับปัจจัยองค์การ ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในการทำงานและชื่อเสียงของบริษัทล้วนเป็นปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางสำหรับความรู้สึกผูกพันของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การและความภูมิใจในงานที่อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทั้งหมด

กรกนก บุญชูจรัส (2555) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. พัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก, การรวมทีม, การจัดการความรู้, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน, โครงสร้างของทีมและการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมากคือในด้านองค์ประกอบคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านของสมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารเป็นอย่างดี

อริศษรา อุ่มสิน (2555) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงาน เป็น

ทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

นนทศักดิ์ เอกสันต์ (2557) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตขอประชาชน ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว มีสถานภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S อยู่ในระดับสูง โดยมีสถานภาพการบริหารจัดการ ด้านทักษะอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา ด้านรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.51$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.43$) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.43$) และด้านระบบ ($\bar{X} = 3.41$) ลดหลั่นตามลำดับ

เยาวเรศว์ นุตเตชานัน (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย สรุปได้ว่าผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ทั้ง 4 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต นั้นหมายรวมถึงการที่มีความพร้อมของระบบงาน ค่านิยม รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากรและความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร จะยังมีส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพของการจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิตให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น หากวิเคราะห์จากสมมุติฐานที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุมิติ โดยวิธีขั้นบันได จะเห็นได้ว่ามี 4 ตัวแปร ที่จะรวมกันทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยที่ความพร้อมของระบบงาน ได้อธิบายความผันแปรได้ ร้อยละ 51.3 ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ได้อธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 9.5 การมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 2.9 และความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร ได้อธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 1 เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง

4 ตัวเข้าด้วยกันแล้ว สามารถอธิบายความผันแปรการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 64.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$

มนตรี ประชากรัญญิกิจ (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอก โค้มนัสเซลส์ จำกัด บริหารธุรกิจมาบ้นทิต ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม คือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารหรือกระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความรู้สึกและความนึกคิดไว้แก่กันเพื่อให้เกิดการตอบสนองซึ่งกันและกัน ซึ่งการถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ เช่น ข่าวสารข้อมูลหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลความเป็นมารวมถึงข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นหรือทางเลือกต่างๆ จากผู้ส่งสารไปที่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เพื่อให้เกิดการรับรู้ เปลี่ยนพฤติกรรม การชักจูง การเปลี่ยนทัศนคติ หรือเกิดความเข้าใจต่อกัน ตามที่ประสงค์ไว้ เพื่อให้ผู้พูดได้แสดงความรู้สึกและอารมณ์ นำไปสู่การผ่อนคลายความกดดันการได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ออกมา ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์กร ซึ่งการสื่อสารขององค์กรก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารในหมู่สมาชิกภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ โดยที่การสื่อสารขององค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยการสื่อสารจะเป็นดังสื่อกลางในการติดต่อโดยอาจจะสื่อสารผ่านทางข้อมูลสัญลักษณ์ ข่าวสาร และเครื่องหมายต่างๆ กลับมายังผู้ส่งสารแทน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการบริหารงานการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

พิรญา ชีนวนศ์ และ วิชิต อุ๋อัน (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อกันและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย

โดยที่วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยโดยผ่านพฤติกรรมองค์กร ในขณะที่ลักษณะปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมองค์กร และเป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ซึ่งข้อค้นพบจากการทดสอบปัจจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าลักษณะปัจเจกบุคคลมีความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร หน่วยงานกำลังแรงงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร จึงเป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเพิ่มพูนทักษะทางการจัดการคนให้สามารถดึงศักยภาพของเฉพาะบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมองค์กรตามที่องค์กรคาดหวัง ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรก็จะเป็นแบบแผนพฤติกรรมขององค์กรที่จะก่อให้เกิดการผูกพัน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์กร และเป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสม มีกรอบและทิศทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน จึงจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จหรือบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่ต้องการได้

ฐานิตรี ชะนะมา (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 ผลการวิจัยพบว่า (1) อายุ (2) ระดับการศึกษา (3) ตำแหน่งหน้าที่การงานหรือหน่วยงานที่สังกัด (4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (5) ประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศในรอบปีที่การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้จัดมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยทางด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) มีผลต่อ ความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การ

บริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เปรมฤดี ศรีวิชัย (2558) ได้ศึกษาคำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำและการ
 ทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ผลการวิจัยพบว่า
 ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วม
 โปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=7.63$ และ $t=6.98$ ตามลำดับ)

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมใน
 งานวิจัยนี้มีผลในการเพิ่มภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต
 ในชั้นปีที่หนึ่งและควรจะนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในนักศึกษาชั้นปี
 อื่นๆ

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ศึกษาคำวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
 มากทั้งโดยรวมและรายด้าน 3. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
 สถานศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของ
 ทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการ
 ยอมรับนับถือ สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
 ภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบ
 แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วงระหว่าง 31-40 สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา
 ปริญญาโท ตำแหน่งข้าราชการ คณะกรรมการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุด คือ
 คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้ง
 คณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่าเป็น ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และ ด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก 3. การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการ เฉพาะกิจและ คณะกรรมการประจำ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกัน กับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 4. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มี ลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 5. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

ชลิตา ชาญวิจิตร (2559) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของทีม ด้านความคล้ายคลึงกันที่มีต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การรับฟังความคิดเห็นของทีม การวางแผนทำงานร่วมกัน การกำหนดขั้นตอน การทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างที่ถูกออกแบบ การมอบหมายความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานตามสายงานบังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงานและการ แข่งขันภายในของทีมมีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และพบว่า การรับฟังความคิดเห็นของทีม การวางแผนทำงานร่วมกัน การกำหนดขั้นตอนความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายบังคับ บัญชาที่มีความเต็มใจที่จะทำงานตามมติของทีมงานและการแข่งขันภายในทีมมีผลต่อทีมงาน ประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ

บัณฑิตารีย์ ฟองแพร์ (2559) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร ให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน ระยะเวลาทำงาน มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ส่วนระดับการศึกษาและสถานภาพในงานวิจัย ไม่พบความแตกต่างแต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรบางส่วนเท่านั้น ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรจัดเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง ต่อมาคือ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้านรูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้และควรพัฒนาควบคู่ไปกับปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 5 ปัจจัย

ัญพร สาครเย็น (2559) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า รูปแบบการสื่อสาร กับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R = .724$) และ ($R = .668$)

ภิญโญ มนุศลป์ (2559) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของทีม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานขององค์การภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องรับผิดชอบและพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ กล่าวได้ว่า

ประสิทธิผลของทีม เป็นผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ การบรรลุความต้องการในเชิงการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่สมาชิก และสามารถดำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นได้จากผลการปฏิบัติงานของทีมซึ่งอยู่ในรูปผลผลิตหรือบริการ เจตคติของสมาชิกในทีมซึ่งพิจารณาจากความพึงพอใจในการทำงานและการอ้างความเป็นทีม ซึ่งพิจารณาจากการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ความมีประสิทธิภาพของทีมจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกทีม เมื่อพิจารณาส่วนที่สำคัญ พบว่าปัจจัยด้านบริบทองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ ภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การออกแบบงานที่เหมาะสม การจัดโครงสร้างและระบบของทีมที่ดีรวมถึงจัดการให้กระบวนการดำเนินงานของทีมเป็นไปด้วยความราบรื่นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การ ผู้นำทีมและสมาชิกทุกคนในทีมต้องตระหนักให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของทีมอย่างเต็มที่

เขาวภา อาทิตย์ตั้ง และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2559) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 13 ฉบับที่ 60 มกราคม – มีนาคม 2559 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล รองลงมาคือ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงานด้านการสนับสนุนและการไว้ วางใจต่อกันด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ตามลำดับ ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง และเหมาะสม



ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
รุจี ทรัพย์สกุล (2554) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ ฟริชชี้น จำกัด	การวิจัยเชิงพรรณนาและเชิงอ้างอิง	พนักงานในบริษัททั้งหมด 12 ฝ่ายโดยกระจายแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด สุ่มแบบโควต้า	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ - ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล - ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร - วัฒนธรรมปัจจัยเกี่ยวกับงาน ตัวแปรตาม - ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ การใช้ทักษะความเป็นผู้นำ และปัจจัยที่ทีมงานมีคุณภาพและด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของบริษัทนิปปอน ซุปเปอร์ ฟริชชี้น จำกัด

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
สุทัตสา วิไลเจริญ ตระกูล (2554) ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัย องค์การกับความ ผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา	พนักงานทั้งหมดของ บริษัท ดราฟท์เอฟซี บี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 92 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ	- แบบสอบถาม (Questionnaire) - สัมภาษณ์	ตัวแปรต้น - ลักษณะบุคคล - ปัจจัยองค์การ ตัวแปรตาม ความผูกพันของ พนักงาน - การพูดถึง องค์การในทางที่ดี - ความปรารถนาที่ จะอยู่กับองค์การ	ผลการศึกษาที่ได้ ทดสอบตามการตั้งสมมติฐานทั้ง 16 ข้อ ได้ดังต่อไปนี้ พนักงานเพศชายและเพศ หญิงมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ต่างกันพบว่าพนักงานที่มี อายุต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบ รายด้านแล้ว พบว่าพนักงานมีอายุต่างกันจะมี ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นเพียงด้าน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การที่ไม่ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน</p> <p>พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน</p> <p>พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน</p> <p>ความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่าพนักงานที่มีระดับอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันสำหรับปัจจัยองค์การ ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา</p>

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กรกนก บุญชูจรัส (2555) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบต่อสังคมของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา	กลุ่มตัวอย่างจากพัฒนากร จำนวน 155 คน	- แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - โครงสร้างทีม - ผู้นำทีม - บรรยากาศ - กระบวนการ - วัฒนธรรมองค์กร - จัดการความรู้ - คิดเชิงบวก ตัวแปรตาม - การส่งเสริม - การมีส่วนร่วม - ความสามัคคี - การแบ่งปัน ความรู้ - การประเมินผล	ผลการวิจัยพบว่า 1. พัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบต่อสังคมของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($X=4.05, S.D. = 0.66$) 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบต่อสังคมของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก, การรวมทีม, การจัดการความรู้, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน, โครงสร้างของทีมและการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ	กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 2,500 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน	- แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ -ด้านปัจจัยส่วนบุคคล -ด้านปัจจัยองค์ประกอบของทีม -ด้านสภาพแวดล้อมองค์ประกอบ -ด้านการออกแบบ -ด้านกระบวนการ ตัวแปรตาม -ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
อริศษรา อุ่มสิน. (2555) การทำงาน เป็นทีมของ ครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน	- แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ -ประสพการณ์ -โครงสร้าง ตัวแปรตาม -ติดต่อสื่อสาร -การร่วมมือ -ประสานงาน -ความคิด สร้างสรรค์ -ปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการ ทำงาน เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญ ทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการ ทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
นนทศักดิ์ เอกสันดี (2557) การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 48 คน และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว จำนวน 384 คน	- แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - กลยุทธ์ - โครงสร้าง - ระบบ - รูปแบบการบริหาร - บุคลากร - ทักษะ - ค่านิยม ตัวแปรตาม - ความพอใจในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว มีสถานภาพการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S อยู่ในระดับสูง โดยมีสถานภาพการบริหารจัดการ ด้านทักษะอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 3.62$) รองลงมา ด้านรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.56$) ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{x} = 3.51$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{x} = 3.43$) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.43$) และด้านระบบ ($\bar{x} = 3.41$) ลดหลั่นตามลำดับ

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
เยาวเรศวี นุตเตชานันท์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต	การวิจัยเชิงประเมินและการศึกษาเชิงสำรวจ	ประชากรใน การศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทั่วประเทศจำนวน 4,932 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ ค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 370 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ -ความชัดเจนของ ยุทธศาสตร์ (Strategy) -ความชัดเจนของ โครงสร้างองค์กร (Structure) -ความพร้อมของ ระบบงาน (System) -ภาวะผู้นำ (Style) -การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff)	ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ทั้ง 4 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต นั้นหมายถึงรวมถึงการที่มีความพร้อมของระบบงาน ค่านิยมรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความชัดเจน ของโครงสร้างองค์กร จะยิ่งมีส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพของการจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิตให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น หากวิเคราะห์ จากสมมุติฐานที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุมิติ โดยวิธีขั้นบันได จะเห็นได้ว่ามี 4 ตัวแปร ที่จะรวมกันทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยที่ความพร้อมของระบบงาน ได้อธิบายความผัน

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				-ทักษะของบุคลากร(Skill) -ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Shared Value) ตัวแปรตาม -ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	แปลได้ ร้อยละ 51.3 ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร ได้อธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 9.5 การมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 2.9 และความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร ได้อธิบายความผันแปรเพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 1 เมื่อรวมตัวแปรอิสระ ทั้ง 4 ตัวเข้าด้วยกัน

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
มนตรี ประชากร ธัญญิกิจ (2558) การติดต่อสื่อสาร องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มี ผลต่อ ประสิทธิผลการ ทำงานเป็นทีม ของบริษัท บางกอกไคม์ตูลู เซลส์ จำกัด	งานวิจัยนี้เป็น งานวิจัยเชิง สำรวจ	ประชากรตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและ พนักงานองค์กร ในบริษัท บางกอก ไคม์ตูลูเซลส์ จำกัด จำนวน 222 คน	แบบสอบถามแบบ ปลายปิด (Closed-end Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - ข้อมูลการ ติดต่อสื่อสาร องค์กร - ข้อมูล วัฒนธรรม องค์กร - ข้อมูลภาวะ ผู้นำ ตัวแปรตาม - ข้อมูล ประสิทธิผล การทำงานเป็น ทีม	ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับ ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู มากที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล รองลงมา คือ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อ แก้ปัญหาด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง ในทางสร้างสรรค์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและ เป้าหมายเห็นพ้องต้องกัน ด้านการสื่อสารที่ดีด้าน การพัฒนาตนเอง ด้านการตรวจทบทวนผลงาน และวิธีการทำงานด้านการสนับสนุนและการไว้ วางใจต่อกันด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
พีรญา ชื่นวงศ์ และ วิชิต อุอิน (2558) การวิเคราะห์ ปัจจัยภายใน องค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล องค์กร ของธนาคาร พาณิชย์ใน ประเทศไทย	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารในระดับ ปฏิบัติการของ ธนาคารพาณิชย์ใน ประเทศไทย ซึ่งเป็น ธนาคารพาณิชย์ทั้ง ของรัฐวิสาหกิจ และ เอกชน ธนาคารที่เป็น บริษัทลูกของธนาคาร ต่างประเทศ และ สาขาของธนาคาร ต่างประเทศที่อยู่ใน ประเทศไทย จำนวน 29 แห่ง 509 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบตัวเลือก (Checklist)	ตัวแปรที่ใช้สา หรับการศึกษา ตัวแปรอิสระ -ปัจจัยภายใน องค์กร -วัฒนธรรม องค์กร -ปัจเจกบุคคล -พฤติกรรม องค์กร ตัวแปรตาม ประสิทธิผล	ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะ ปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มี ความสัมพันธ์ต่อกันและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคาร พาณิชย์ในประเทศไทย โดยที่วัฒนธรรมองค์กรมี อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรและมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ ในประเทศไทยโดยผ่านพฤติกรรมองค์กร ในขณะที่ ลักษณะปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมองค์กร และเป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลองค์กรของธนาคารพาณิชย์ใน ประเทศไทยการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส การพัฒนา พัฒนาซึ่งข้อค้นพบจากการทดสอบปัจจัยกับข้อมูล เชิงประจักษ์ในบริบทของธนาคารพาณิชย์ใน ประเทศไทย

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ฐานันตร์ ชะนะมา (2558) การนำ เทคโนโลยี สารสนเทศไปสู่ การบริหารงาน ของการไฟฟ้า ฝ่ายผลิต แห่ง ประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้า จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบตัวเลือก (Checklist)	ตัวแปรที่ใช้สา หรับการศึกษา ตัวแปรอิสระ - กลยุทธ์ - โครงสร้าง - ระบบ - รูปแบบการ บริหาร - บุคลากร - ทักษะ - ค่านิยม ตัวแปรตาม - ความสำเร็จใน การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	ผลการวิจัย พบว่า (1) อายุ (2) ระดับการศึกษา (3) ตำแหน่งหน้าที่การงานหรือหน่วยงานที่สังกัด (4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (5) ประสบการณ์ในการ เข้ารับการอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศในรอบปีที่ การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้จัดมีความ คิดเห็นต่อความสำเร็จของการนำ เทคโนโลยี สารสนเทศ ไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยทางด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างขององค์กร (Structure) ระบบ การปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบการบริหาร จัดการ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared values) มีผลต่อ ความสำเร็จของการนำเทคโนโลยี สารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้า

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
เปรมฤดี ศรีวิชัย (2558) การ พัฒนาภาวะผู้นำ และการ ทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา พยาบาล วิทยาลัย พยาบาลบรมราช ชนนี พะเยา	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	ประชากรคือ นักศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตร์ บัณฑิตชั้นปีที่ 1 ปี การศึกษา 2555 จำนวน 99 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - โปรแกรมฐาน การเรียนรู้ ตัวแปรตาม - กา ติดต่อสื่อสาร - การร่วมมือ - กาประสานงาน - การมีความคิด สร้างสรรค์ - การปรับปรุง งานอย่าง ต่อเนื่อง	ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำและ การทำงานเป็นทีมหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อน เข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=7.63$ และ $t=6.98$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมพัฒนา ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในงานวิจัยนี้มีผล ในการเพิ่มภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิตในชั้นปีที่หนึ่งและ ควรจะนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำและการ ทำงานเป็นทีมในนักศึกษาชั้นปีอื่นๆ

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
สุวรรณา พงษ์ ผ่องพูล (2558) การทำงานเป็น ทีมที่ส่งผลต่อการ บริหารงาน วิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 2	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	ประชากรคือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนใน สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 160 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - กา ติดต่อสื่อสาร - การร่วมมือ - กาประสานงาน - การมีความคิด สร้างสรรค์ - การปรับปรุง งานอย่าง ต่อเนื่อง ตัวแปรตาม - การบริหารงาน ด้านวิชาการ	ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการทำงานเป็นทีมของ สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน 2. ระดับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน 3. การทำงานเป็นทีมส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษาปทุมธานีเขต 2 เรียง ตามลำดับ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม, ด้านการ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน, ด้านการมีปฏิสัมพันธ์, ด้าน การติดต่อสื่อสาร, และด้านการยอมรับนับถือ สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กรวิภา งามวุฒิ วงศ์ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานของ ทีม ภายในสำนัก อำนาจการ สำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ รวม ทั้งสิ้น 67 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - ข้อมูลทั่วไป - คณะกรรมการ ประจำ - คณะกรรมการ เฉพาะกิจ ตัวแปรตาม - ความสัมพันธ์ ของเพื่อน, บทบาทของ สมาชิกใน ทีมงาน, ติดต่อสื่อสาร, กระบวนการ ทำงาน,ภาวะ ผู้นำ	ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุในช่วงระหว่าง 31-40 สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งข้าราชการ คณะกรรมการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมาก ที่สุด คือ คำสั่งสำนักอำนาจการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้าน การคลังของสำนักอำนาจการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560 2.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และ คณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่ามีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้าน บทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ใน

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>ระดับมาก 3.)การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและ คณะกรรมการประจำ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 4.) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 5.) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee)และ คณะ กรรมการ ประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน</p>

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการ การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ชลิดา ชาญวิจิตร (2559) ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการ ทำงานของทีม ด้านความ คล้ายคลึงกันที่มี ต่อทีมงานที่มี ประสิทธิภาพใน หน่วยงานทาง การศึกษา	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่ม ตัวอย่าง ทีมงานฝ่าย สนับสนุนที่ทำหน้าที่ ด้านบริหารงานทั่วไป ของแต่ละคณะวิชา โดยสุ่มตัวอย่างแบบ ง่ายจำนวน 100 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - ทักษะในการ ติดต่อสื่อสาร - ทักษะในการ แก้ไขความ ขัดแย้ง - ทักษะในการ แก้ปัญหา ตัวแปรตาม - ทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ	ผลการวิจัย พบว่า การรับฟังความคิดเห็นของทีม การวางแผนทำงานร่วมกัน การกำหนดขั้นตอนการ ทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างที่ถูกต้องแบบ การมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตามสายงานบังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน และการแข่งขัน ภายในของทีมมีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และ พบว่า การรับฟังความคิดเห็นของทีม การวางแผน ทำงานร่วมกัน การกำหนดขั้นตอนความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่มีความเต็ม ใจที่จะทำงานตามมติของทีมงานและการแข่งขัน ภายในทีมมีผลต่อทีมงานประสิทธิภาพอย่าง มี นัยสำคัญ

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
บัณฑิตารีย์ ฟอง แพร์ (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อ การพัฒนา องค์กรให้มี ศักยภาพการ ทำงานสูง กรณีศึกษา ธนาคารยูโอบี	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่ม ตัวอย่าง พนักงาน ระดับทั่ว ไป ที่ปฏิบัติงานใน ธนาคารยูโอบีจำนวน 400 ราย	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - กลยุทธ์ - โครงสร้าง - ระบบ - รูปแบบการ บริหาร - บุคลากร - ทักษะ - ค่านิยม ตัวแปรตาม - การพัฒนา องค์กรให้มี ศักยภาพการ ทำงานสูง	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัย ด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ยูโอบีตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรและด้าน รูปแบบการบริหาร ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่า มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจึงไม่ควร ละเลยปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้และควรพัฒนาควบคู่ไป กับปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 5 ปัจจัย

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ลำเทียน ฝ้าอาจ (2559) การ ทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยาย โอกาส อำเภอ เมืองตราด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตราด	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่ม ตัวอย่าง ข้าราชการ ครู 103 คน โดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ - เพศ - โครงสร้าง - ขนาดโรงเรียน ตัวแปรตาม - การมีปฏิสัมพันธ์ - การสื่อสาร - การมีส่วนร่วม - การมีเป้าหมาย เดียวกัน - การไว้ใจ - การยอมรับนับ ถือ	ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความ ไว้ใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับ นับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2. ข้าราชการ ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ธัญพร ศาครเย็น (2559) อธิทิพล ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการ สื่อสารที่มีต่อการ ทำงานเป็นทีม ของพนักงานสาย งานวิชาการ บริษัท อักษร เจริญทัศน์ อจท. จำกัด	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญ ทัศน์ อจท. จำกัด จำนวน 142 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ -ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง - การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการ -การสร้างแรง บันดาลใจ -การกระตุ้นทาง ปัญญา -ด้านรูปแบบการ สื่อสาร -ทักษะการ ถ่ายทอดสาร ตัวแปรตาม การทำงานเป็น ทีม	ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .01 (2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ที่มีผลต่อ การทำงานเป็นทีม พบว่า รูปแบบการสื่อสาร กับ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและรูปแบบการสื่อสารมีอิทธิพลต่อ การทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท.

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ภิญโญ มนุศิลาปี (2559) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความมี ประสิทธิผลของ ทีม	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่ม ตัวอย่างผู้บริหาร หัวหน้างานและ พนักงาน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ -ทรัพยากร -สารสนเทศ -ค่านิยม -ทักษะ ตัวแปรตาม -ภาวะผู้นำ -การมีส่วนร่วม -ติดต่อสื่อสาร -ช่วยเหลือกัน -การตัดสินใจ -จัดการความ ขัดแย้ง	ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มบุคคลซึ่งใช้ทักษะและ ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานของ องค์การ ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความ ผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้อง รับผิดชอบ และพึ่งพซึ่งกันและกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ ร่วมกันกำหนดไว้ กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของทีม เป็นผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จตาม เป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ การบรรลุความ ต้องการในเชิงการสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิก และสามารถธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ ซึ่ง สามารถสะท้อนให้เห็นได้จากผลการปฏิบัติงาน ของทีมซึ่งอยู่ในรูปผลผลิตหรือบริการ เจตคติของ สมาชิกในทีมซึ่งพิจารณาจากความพึงพอใจในการ ทำงานและการธำรงความเป็นทีม ซึ่งพิจารณาจาก การร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและรักษาทีม ให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนิน การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>ความมีประสิทธิภาพของทีมจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกทีม เมื่อพิจารณาส่วนที่สำคัญ พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ ภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การออกแบบงานที่เหมาะสม การจัดโครงสร้างและระบบของทีมที่ดี รวมถึงจัดการให้กระบวนการดำเนินงานของทีมเป็นไปด้วยความราบรื่นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การ ผู้นำทีมและสมาชิกทุกคนในทีมต้องตระหนักให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของทีมอย่างเต็มที่</p>

ตาราง 2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการ ดำเนินการ การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้ สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
เขาวภา อาทิตย์ ตั้ง และเกรียง ศักดิ์ ศรีสมบัติ (2559)	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิง พรรณนาและ สถิติ	ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่ม ตัวอย่างได้แก่ครู โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27	แบบสอบถาม (Questionnaire)	-ตัวแปรที่ใช้ สำหรับ การศึกษา ตัวแปรอิสระ - เพศ และขนาด โรงเรียน ตัวแปรตาม - ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง - การทำงานทีม ของครู	ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับ ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู มากที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล รองลงมา คือ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อ แก้ปัญหาด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง ในทางสร้างสรรค์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและ เป้าหมายเห็นพ้องต้องกัน ด้านการสื่อสารที่ดีด้าน การพัฒนาตนเอง ด้านการตรวจทบทวนผลงาน และวิธีการทำงานด้านการสนับสนุนและการไว้ วางใจต่อกันด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม

ตาราง 2.3 ตารางสังเคราะห์ตัวแปร สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยภายในองค์กร

ชื่อผู้แต่ง	ปัจจัยภายในองค์กร						
	McKinsey 7s (1980)						
	กลยุทธ์	โครงสร้าง	ระบบ	บุคลากร	หัวหน้างาน	ทักษะ	ค่านิยม
นนท์ศักดิ์ เอกสันต์ (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ฐานันตร์ ชะนะมา (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เยาวเรศร์ นุตเดชานัน (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มนตรี ประชากรรัญญกิจ (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พีรญา ชื่นวงศ์และ วิชิต คู่อิน (2558)				✓	✓		
สุทัสสา วิไลเจริญตระกูล (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559)		✓		✓		✓	✓
ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2559)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
กรกนก บุญชูจรัส (2555)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปัทมาวิทย์ ฟองแพร์ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 2.4 ตารางสังเคราะห์ตัวแปร สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ชื่อผู้แต่ง	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม				
	Romig (1996)				
	การติดต่อสื่อสาร	ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	การติดต่อ ประสานงาน	ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	การปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง
ชลิดา ชาญวิจิตร (2559)	✓	✓			
เปรมฤดี ศรีวิชัย (2558)	✓	✓	✓	✓	✓
ธนกร กรวัชรเจริญ (2555)	✓	✓	✓		
ธัญพร สาครเย็น (2559)	✓	✓	✓	✓	✓
สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558)	✓	✓	✓	✓	✓
เยาวภา อาทิตย์ตั้งและเกรียง ศักดิ์ ศรีสมบัติ (2559)	✓	✓	✓	✓	✓
กรวิภา งามวุฒิมวงส์ (2559)	✓	✓	✓		
ภิญโญ มนุศิลป์ (2559)	✓	✓	✓		
กรกนก บุญชูจรัส (2555)	✓	✓	✓	✓	✓
อริศษรา อุ่มสิน (2555)	✓	✓	✓	✓	✓

สรุป ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกนำมาสกัดลงตารางทั้ง 2 นี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถามในงานวิจัยแล้วดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละงานวิจัยในการใช้ตัวแปรเหล่านี้มากน้อยแค่ไหนอย่างไร จากตารางนี้จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐานของงานวิจัยที่ผู้ใช้ ทบทวนส่วนใหญ่ที่ใช้เกินกว่า ร้อยละ 60 ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย และพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือของผู้วิจัยได้อย่างเป็นอย่างดี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 การกำหนดประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
- 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การกำหนดประชากร

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 112 คน (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2560 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	จำนวนประชากร(คน)
1.เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย	15
2.เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด	15
3.เจ้าหน้าที่ฝ่ายก่อสร้าง	20
4.เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ	62
รวมทั้งสิ้น	112

(ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2560 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ

ตาราง 3.2 แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal	1= ชาย 2= หญิง
2. อายุ	Ordinal	1=20-30 ปี 2=31-40 ปี 3=41-50 ปี 4=51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา	Ordinal	1=ต่ำกว่าปริญญาตรี 2=ปริญญาตรี 3=สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	Ordinal	1=น้อยกว่า 3 ปี 2=3-5 ปี 3=6-10 ปี 4=11-15 ปี 5=21-25 ปี 6=15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยมีข้อความคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง มี 7 ด้าน มีข้อความคำถามจำนวน 21 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. ด้านเกี่ยวกับกลยุทธ์ | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 2. ด้านเกี่ยวกับโครงสร้าง | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 4. ด้านบุคลากร | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 5. ด้านทักษะ | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 6. ด้านการบริหารจัดการ | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 7. ด้านค่านิยม | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับโดยมีข้อความคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามมี 5 ด้าน มีข้อความคำถามจำนวน 17 ข้อ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวนข้อความคำถาม 4 ข้อ |
| 2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวนข้อความคำถาม 4 ข้อ |
| 3. ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 4. ด้านการติดต่อประสานงาน | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |
| 5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง | จำนวนข้อความคำถาม 3 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert และกำหนดคะแนนความคิดเห็นแตกต่างกัน 5 ระดับ มีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

คะแนนความคิดเห็น	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง	มากหรือเห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลางหรือไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง	น้อยหรือไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์สถิติพรรณนา คำนวณหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยน้ำหนักตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Best, 1989)

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 112 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนโดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร

ในฝ่ายต่างๆ ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการตอบแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติสำเร็จรูป

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรจริงดังนี้

3.4.1 การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

3.4.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.4.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และแนะนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4.1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสอบถามกับกลุ่มประชากร

3.4.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.4.2.1 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้ครอบคลุมและตรงกับนิยามที่กำหนด และทำการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ โดยการนำเสนอให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามในแต่ละข้อ และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์หรือวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.4.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองก่อน (try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับประชากรในบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งหมดได้ค่า $\alpha = 0.756$ ที่ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงโดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร	Alpha รวม = 0.547
1. ด้านเกี่ยวกับกลยุทธ์	ค่า Alpha = 0.580
2. ด้านโครงสร้าง	ค่า Alpha = 0.480
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	ค่า Alpha = 0.558
4. ด้านบุคลากร	ค่า Alpha = 0.488
5. ด้านทักษะ	ค่า Alpha = 0.528
6. ด้านการบริหารจัดการ	ค่า Alpha = 0.467
7. ด้านค่านิยม	ค่า Alpha = 0.429
การทำงานเป็นทีม	Alpha รวม = 0.547
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่า Alpha = 0.551
2. ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ค่า Alpha = 0.543
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	ค่า Alpha = 0.335

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่า Alpha = 0.471

5. ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ค่า Alpha = 0.389

ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตัวเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 112 ชุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม

3.5.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.4 ใช้การวิเคราะห์การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's rho (ρ)) และการถดถอยแบบขั้นตอนเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Stepwise Simple Regression)

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการเส้นตรง โดยมีสมการ ดังนี้

สมการ

$$ORG = a + \beta_1 STR_1 + \beta_2 STU_2 + \beta_3 SYS_3 + \beta_4 STA_4 + \beta_5 SKI_5 + \beta_6 STY_6 + \beta_7 SHA_7$$

โดยที่

ORG แทน ปัจจัยภายในองค์กร

STR₁ แทน กลยุทธ์

STU₂ แทน โครงสร้างองค์กร

SYS₃ แทน ระบบปฏิบัติงาน

STA ₄	แทน	บุคลากร
SKI ₅	แทน	ทักษะ
STY ₆	แทน	การบริหารจัดการ
SHA ₇	แทน	ค่านิยม
β_1, β_2, \dots	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทหอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง กำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์

.81 ขึ้นไป	หมายถึง	สูง
ระหว่าง .61 - .80	หมายถึง	ค่อนข้างสูง
ระหว่าง .41 - .60	หมายถึง	ปานกลาง
ระหว่าง .21 - .40	หมายถึง	ค่อนข้างต่ำ
ระหว่าง .20	หมายถึง	ต่ำ

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ Regression

ข้อตกลงเบื้องต้น Assumptions ของการใช้ Regression มี 4 ประการ ได้แก่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

1. ค่าคลาดเคลื่อน (error/residual: e) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่
3. ค่าคลาดเคลื่อนที่ i และ j ต้องเป็นอิสระกัน หรือ E_i และ E_j ต้องเป็นอิสระกัน $i, j = 1, 2, \dots, n; i \neq j$
4. ตัวแปรอิสระกัน X's ต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน กรณีที่ตัวแปรอิสระ X's มีความสัมพันธ์กัน จะต้องว่าเกิดปัญหา Multicollinearity

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

μ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากประชากร
σ	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
N	หมายถึง	จำนวนของประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์
ρ	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho
Y	หมายถึง	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
b_0	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง
b_1	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงถึง น้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละ ตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม

R	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	หมายถึง	ค่าที่แสดงอิทธิพลตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R ²	หมายถึง	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที
*	หมายถึง	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 112)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (112 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	50	44.6
หญิง	62	55.4
อายุ		
20-30 ปี	38	33.9
31-40 ปี	66	58.9
41-50 ปี	2	1.8
51 ปีขึ้นไป	6	5.4

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (112 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	5.4
ปริญญาตรี	89	79.5
สูงกว่าปริญญาตรี	17	15.2
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	55	49.1
3-5 ปี	27	24.1
6-10 ปี	28	25.0
11-15 ปี	2	1.8

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ตามลำดับ

อายุ ส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และช่วงอายุน้อยที่สุด คือ 41-50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 79.5 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงาน อยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ

25.0 พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และพนักงานที่มีอายุงานน้อยที่สุด 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างด้านระบบ การปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านการบริหารจัดการ ด้านค่านิยม

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ (N = 112)

ด้านกลยุทธ์	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน นโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานต่างๆขององค์กรอย่างชัดเจน	4.39	0.50	มาก	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และได้ให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน	3.68	0.64	มาก	3
3. องค์กรของท่านมีการถ่ายทอดนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน	4.05	0.74	มาก	2
ด้านกลยุทธ์โดยรวม	4.04	0.45	มาก	

จากตาราง 4.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของปัจจัยภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ เป็นรายชื่อ พบว่า ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน นโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานต่างๆขององค์กรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการถ่ายทอด

นโยบาย ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$ $\sigma = 0.74$) และท่านคิดว่าองค์กรได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และได้ให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง (N = 112)

ด้านโครงสร้าง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดการแบ่งหน้าที่ตามแผนก หน่วยงานหรือฝ่ายงาน ได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.58	มาก	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดการแบ่งหน้าที่ตามลำดับชั้น และ มีการมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน	4.20	0.68	มาก	2
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้มีการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงาน รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.78	มาก	3
ด้านโครงสร้างโดยรวม	4.20	0.53	มาก	

จากตาราง 4.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านการโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง เป็นรายชื่อพบว่า ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดการแบ่งหน้าที่ตามแผนก หน่วยงานหรือฝ่ายงาน ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดการแบ่งหน้าที่ตามลำดับชั้น และ มีการมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.68$) และท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้มีการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงาน รวมทั้ง

บรรยากาศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน (N = 112)

ด้านระบบการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร	4.26	0.67	มาก	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความรู้ของบุคคลในองค์กรของท่านและ มีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร	4.08	0.68	มาก	3
3. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของท่านที่มีอยู่ในปัจจุบันมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	4.17	0.69	มาก	2
ด้านระบบการปฏิบัติงานโดยรวม	4.17	0.55	มาก	

จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของท่านที่มีอยู่ในปัจจุบันมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.69$) และท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความรู้ของบุคคลในองค์กรของท่านและมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร (N = 112)

ด้านบุคลากร	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.67	มาก	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ดำเนินการในการพัฒนาท่านทั้งในเรื่องของการอบรม การศึกษาดูงาน เรียนรู้ผ่านสื่อที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	4.16	0.66	มาก	2
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการควบคุมติดตามผลการดำเนินการและประเมินผล	4.11	0.87	มาก	3
ด้านบุคลากร โดยรวม	4.20	0.60	มาก	

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร เป็นรายชื่อ พบว่า ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ดำเนินการในการพัฒนาท่านทั้งในเรื่องของการอบรม การศึกษาดูงาน เรียนรู้ผ่านสื่อที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.66$) และท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการควบคุมติดตามผลการดำเนินการและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ (N = 112)

ด้านทักษะ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลภายในองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.32	0.70	มาก	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาด้านทักษะต่างๆ ขององค์กรทั้งที่สอดคล้องกับงานที่ท่านปฏิบัติและนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.71	มาก	2
3. ท่านคิดว่าบุคลากรภายในองค์กรของท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง และนโยบายการปฏิบัติงาน	4.18	0.76	มาก	3
ด้านทักษะ โดยรวม	4.25	0.61	มาก	

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ เป็นรายชื่อ พบว่า ท่านคิดว่าความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลภายในองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาด้านทักษะต่างๆ ขององค์กรทั้งที่สอดคล้องกับงานที่ท่านปฏิบัติและนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.71$) และท่านคิดว่าบุคลากรภายในองค์กรของท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง และนโยบายการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ (N = 112)

ด้านการบริหารจัดการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าผู้บริหารหรือผู้นาองค์กร ได้แนะแนวทางในการบริหารองค์กรไปในทิศทางที่ดี	4.36	0.65	มาก	1
2. ท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน รวมทั้งช่วยเหลือในการจัดการแก้ไขปัญหา	4.07	0.71	มาก	3
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีรูปแบบในการบริหารจัดการโดยภาพรวม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร	4.11	0.79	มาก	2
ด้านการบริหารจัดการโดยรวม	4.18	0.60	มาก	

จากตาราง 4.7 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าผู้บริหารหรือผู้นาองค์กร ได้แนะแนวทางในการบริหารองค์กรไปในทิศทางที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีรูปแบบในการบริหารจัดการโดยภาพรวม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.79$) และท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน รวมทั้งช่วยเหลือในการจัดการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยม (N = 112)

ด้านค่านิยม	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีค่านิยมในการส่งเสริมทัศนคติสร้าง ความผูกพัน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.42	0.69	มาก	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกันของพนักงาน	4.16	0.71	มาก	3
3. ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านมีความพร้อมและยินดีให้ความร่วมมือในการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือผลักดันในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.25	0.78	มาก	2
ด้านค่านิยมโดยรวม	4.27	0.62	มาก	

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านค่านิยมเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีค่านิยมในการส่งเสริมทัศนคติสร้าง ความผูกพัน และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านมีความพร้อมและยินดีให้ความร่วมมือในการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือผลักดันในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.78$) และท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกันของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.71$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร (N = 112)

ด้านการติดต่อสื่อสาร	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.20	0.67	มาก	1
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถจะสอบถามเพื่อนร่วมงาน หรือคนในองค์กร เมื่อท่านมีความสงสัยในงานหรือเมื่อเกิดปัญหาของงานในทีมได้เสมอ	3.99	0.77	มาก	4
3. ท่านคิดว่าสมาชิกในทีม หรือบุคลากรในองค์กรให้ข้อมูลข่าวสารกันอย่างตรงไปตรงมา	4.17	0.83	มาก	2
4. ท่านคิดว่าท่านได้รับทราบข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน	4.08	0.92	มาก	3
ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม	4.11	0.64	มาก	

จากตาราง 4.9 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.11, \sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.20,$

$\sigma = 0.67$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าสมาชิกในที่ม หรือบุคลากรในองค์กรให้ข้อมูลข่าวสารกัน
 อย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.83$) ท่านคิดว่าท่านได้รับทราบข้อมูลใน
 การปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.92$) และท่านคิดว่าท่าน
 สามารถจะสอบถามเพื่อนร่วมงานหรือคนในองค์กร เมื่อท่านมีความสงสัยในงานหรือเมื่อเกิด
 ปัญหาของงานในที่มได้เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นที่ม ด้านการมีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ (N = 112)

ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถชี้แนะและ แนะนำแนวทาง ในกระบวนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงาน ใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้	4.07	0.71	มาก	2
2. ท่านคิดว่าท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของบุคคลใน องค์กร	4.00	0.62	มาก	4
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถอธิบายถึงแนวทางหรือ วิธีการทำงานใหม่ให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือ หัวหน้างานได้	4.07	0.76	มาก	3
4. ท่านคิดว่าท่านมีความท้าทายในการทำงาน รูปแบบใหม่ รวมทั้งกล้ายอมรับผลกระทบที่ จะเกิดขึ้น	4.10	0.83	มาก	1
ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยรวม	4.06	0.53	มาก	

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นที่ม ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่า

ท่านมีความท้าทายในการทำงานรูปแบบใหม่ รวมทั้งกล้ายอมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.83$) รองลงมาคือท่านคิดว่าท่านสามารถชี้แนะและแนะแนวทางในกระบวนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.71$) ท่านคิดว่าท่านสามารถอธิบายถึงแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ให้แกเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.76$) ท่านคิดว่าท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.62$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (N = 112)

ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าท่านมักจะได้รับคำแนะนำ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	4.33	0.76	มาก	1
2. ท่านคิดว่าท่านมักจะให้คำแนะนำและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	4.11	0.82	มาก	3
3. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างเต็มความสามารถ	4.17	0.84	มาก	2
ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยรวม	4.20	0.72	มาก	

จากตาราง 4.11 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของการทำงานเป็นทีม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าท่านมักจะได้รับคำแนะนำ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่าง

เต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33, \sigma = 0.76$) รองลงมา ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = 0.84$) และท่านคิดว่าท่านมักจะให้คำแนะนำและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ ระดับมาก ($\mu = 4.11, \sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน (N = 112)

ด้านการติดต่อประสานงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถเป็นผู้ติดต่อประสานงานให้แก่เพื่อนร่วมงานในทีมได้เป็นอย่างดี	4.24	0.73	มาก	1
2. ท่านคิดว่าท่านมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรค	4.05	0.70	มาก	2
3. ท่านคิดว่า ท่านมีการติดต่อประสานงาน พูดคุย เสนอความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน กันเพื่อนร่วมงานในทีมอยู่เสมอ	4.01	0.83	มาก	3
ด้านการติดต่อประสานงานโดยรวม	4.10	0.64	มาก	

จากตาราง 4.12 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10, \sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อประสานงาน เป็นรายชื่อพบว่า ท่านคิดว่าท่านสามารถเป็นผู้ติดต่อประสานงานให้แก่เพื่อนร่วมงานในทีมได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24, \sigma = 0.73$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรค

ระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.70$) และท่านคิดว่า ท่านมีการติดต่อประสานงาน พุดคุย เสนอความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน กันเพื่อนร่วมงานในที่มออยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (N = 112)

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับปรุงตัวท่านเอง เพื่อให้มีความพร้อมเข้ากับสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งระบบงานใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แก่องค์กร	4.13	0.72	มาก	1
2. ท่านคิดว่าท่านและ สมาชิกในทีมได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหาและนำมาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.67	มาก	2
3. ท่านคิดว่าท่านได้มีการนำความรู้ที่อบรมมานำมาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.93	0.79	มาก	3
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวม	4.01	0.59	มาก	

จากตาราง 4.13 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ของการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับปรุงตัวท่านเอง เพื่อให้มีความพร้อมเข้ากับสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งระบบงานใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าท่านและ สมาชิกในทีมได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหาและนำมาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.67$)

และท่านคิดว่า ท่านคิดว่าท่านได้มีการนำความรู้ที่อบรมมา นำมาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.79$) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นต้น เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง (N = 112)

ปัจจัยภายในองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	P-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	β		
(Constant)	1.760	.298		5.908	.000
ด้านค่านิยม	.104	.052	.181	2.017	.046
ด้านบุคลากร	.143	.049	.239	2.903	.004
ด้านทักษะ	.161	.049	.257	3.285	.001
ด้านบริหารจัดการ	.145	.051	.243	2.821	.006

N = 112

R = .609 R² = .371 Adjusted R² = .348 S.E. = .291

F = 15.792 P-value = .000

a. = Predictors : (Constant), STA = ด้านบุคลากร , SKI= ด้านทักษะ , STY= ด้านการบริหารจัดการ
SHA = ด้านค่านิยม

b. = Dependent Variable : การทำงานเป็นทีม

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 พบว่า มีตัวแปรอิสระปัจจัยภายในองค์กร 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมที่ระดับ .609 คือ ด้านบุคลากร, ด้านทักษะ, ด้านการบริหารจัดการ และด้านค่านิยม อธิบายความผันแปรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมได้ .371 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y}(\text{การทำงานเป็นทีม}) = 1.760 + .104(\text{ค่านิยม}) + .143(\text{บุคลากร}) + .161(\text{ทักษะ}) + .145(\text{การบริหารจัดการ})$$

ค่า B ของ ด้านค่านิยม = 0.104 หมายความว่า จำนวนของค่านิยมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.104 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ด้านค่านิยม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของ ด้านบุคลากร = 0.143 หมายความว่า จำนวนของบุคลากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.143 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ด้านบุคลากรส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของ ด้านทักษะ = 0.161 หมายความว่า จำนวนของทักษะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.161 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ด้านทักษะ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของ ด้านการบริหารจัดการ = 0.145 หมายความว่า จำนวนของการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.145 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากสมการพยากรณ์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ ทักษะ รองลงมาคือการบริหารจัดการ บุคลากร ค่านิยม ตามลำดับ

คำถามในการวิจัย ปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท
อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ศึกษากับกลุ่มประชากรจำนวน 112 คน แบ่งแยกตามสายงาน ฝ่ายขาย, ฝ่ายการตลาด, ฝ่ายก่อสร้าง และฝ่ายอำนวยการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่กรอกด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นต้น (Stepwise Regression Analysis) สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

มีเพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และนำไปปรับปรุงแก้ไข ทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาองค์กรและวางโครงสร้างการทำงานเป็นทีม ให้แก่พนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง รวมทั้งด้านอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่บริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 มีอายุส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และช่วงอายุน้อยที่สุด คือ 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 79.5 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงาน อยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และพนักงานที่มีอายุงานน้อยที่สุด 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยม ($\mu = 4.27$) ด้านทักษะ ($\mu = 4.25$) ด้านบุคลากร ($\mu = 4.20$) ด้านโครงสร้าง ($\mu = 4.20$) ด้านการบริหารจัดการ ($\mu = 4.18$) ด้านระบบ ($\mu = 4.17$) และด้านกลยุทธ์ ($\mu = 4.04$) ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.20$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\mu = 4.11$) ด้านการติดต่อประสานงาน ($\mu = 4.10$) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 4.06$) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.01$) ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลคำถามในการวิจัย

ปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

ตาราง 5.1 สรุปผลคำถามในการวิจัย

คำถามในการวิจัย	ผลคำถามในการวิจัย
ปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	4 ปัจจัยภายในองค์กร จาก 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม คือ 1) ด้านค่านิยม 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านทักษะ 4) ด้านการบริหารจัดการ

จากตาราง 5.1 ผลของคำถามในการวิจัย พบว่า มีปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านการบริหารจัดการ

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ตามแนวคิด Thomas J.Peters & Waterman (1980) ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านการบริหารจัดการ ด้านค่านิยม และ Romig (1996) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การติดต่อประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ ดังนี้

จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านด้านโครงสร้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านระบบปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่านิยม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นนทศักดิ์ เอกสันต์ (2557) เรื่องการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน, สุวานิตรี ชะนะเมา (2558) เรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย และ สุทัตสสา วิไลเจริญตระกูล (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากปัจจัยภายในองค์กรของ Mckinsey ที่ประกอบไปด้วยกันทั้งหมด 7 ด้านนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน ผู้บริหารในแต่ละองค์กรมีแรงผลักดันรวมทั้งช่วยส่งเสริมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรนั้นสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์ และการวางแผนขององค์กร ซึ่งต้องทำควบคู่กับการที่จะต้องบริหารงานบุคคลไปพร้อมๆ กันเพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานเพื่อองค์กรและสามารถช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาเป็นองค์กรชั้นนำได้ต่อไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ของปัจจัยภายในองค์กรได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยภายใน

องค์กรเพียงแค่ 4 ด้านที่ส่งผลต่อการทำงานเหมือนกันนั่นคือด้านค่านิยม ด้านบุคลากร ด้านทักษะและด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเห็นได้ว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัยของทั้งสององค์กรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 4 ด้านนี้ส่งผลต่อการทำงานมากกว่าด้านอื่น เนื่องจากทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมานั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร หรือสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลที่ดีต่อองค์กรในขั้นต่อไป ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลิดา ชาญวิจิตร (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของทีม ด้านความคล้ายคลึงกันที่มีต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานทางการศึกษา ด้านความคล้ายคลึงกันที่มีต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อประสานงานมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยเน้นในเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การวางแผนทำงานร่วมกัน การกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างที่ถูกออกแบบ การมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายงานบังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน แต่ยังคงอยู่ในระดับที่ไม่มากเท่ากับการสนับสนุนด้านอื่นๆ จึงเสนอแนะให้กับบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในการให้ความสำคัญในด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและวางแผนต่อไปในอนาคต และผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์รี ประชากรธัญญกิจ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดต่อสื่อสารขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร การมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถสื่อสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของสารที่จะสื่อออกไปถึงผู้รับสารโดยปราศจากความคิดในแง่ลบเป็นการรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารภายใน

องค์กร คือกระบวนการที่สมาชิกในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้กิจกรรมขององค์กรสามารถดำเนินไปได้และช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยอาศัยการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกแบบทัศนคติที่ดีของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธีฎพร สาครเย็น (2559) เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการบริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด พบว่า มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีภาวรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างจากการวิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมในแต่ละองค์กรถ้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลถึงประสิทธิผลของการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

การอภิปรายผล จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยม, ด้านบุคลากร, ด้านทักษะและด้านการบริหารจัดการ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เนื่องจากพนักงานในบริษัทเล็งเห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านนั้นมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่าด้านอื่น แต่จากข้อเท็จจริงจะพบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลถึงการการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่งทั้งหมด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทาง ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยม ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการวางโครงสร้างด้านการจัดการระบบปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล การเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ การติดตามประเมินผลงาน และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมเพื่อให้พนักงานในองค์กร มีการร่วมมือร่วมใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และพนักงานทุกคนในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน และควรมีเวทีที่ทำให้พนักงานในองค์กรที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง แสดงความคิดสร้างสรรค์ เรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มเติม เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยที่มุ่งเน้นให้ทั้งผู้บริหารระดับสูงตลอดจนพนักงานปฏิบัติการได้เรียนรู้ และปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการสื่อสาร เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจกันอย่างทั่วถึงและชัดเจนตรงไปตรงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน

1.1.2 นอกจากนโยบายที่ชัดเจนแล้ว ควรมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ในเชิงของการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมให้แก่ทีมงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในทีมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ฝ่ายการจัดการเรื่องกลยุทธ์ขององค์กร จะต้องมีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นแนวทางในการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนในแผนงาน ส่งผลให้การสื่อสารมีความเข้าใจและชัดเจน

1.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ใช้ในการพัฒนาทางด้านการพัฒนาให้แก่พนักงาน และอาจเพิ่มกลไกในการพัฒนาในหลากหลายมิติไปจากเดิม โดยใช้ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อช่วยเสริมสร้าง

การปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน และสามารถช่วยในการแข่งขันขององค์กรโดยผ่านการพัฒนาพนักงาน เช่นการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเพิ่มทักษะในการทำงานเป็นที่ให้แก่พนักงาน การศึกษาดูงานในองค์กรชั้นนำ เป็นต้น

1.2.3 หน่วยงานทางด้านระบบปฏิบัติการสามารถนำข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้เข้าถึงกับพนักงานทุกคนในองค์กร ให้มีความรู้ความเข้าใจในงานและข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอิทธิพลด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา เช่น ภาวะผู้นำในด้านต่างๆ วิสัยทัศน์ นโยบาย ระบบงาน ที่จะส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมและความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ควรศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานถึงความต้องการทั้งในด้านของการสนับสนุนจากด้านต่างๆขององค์กร รวมทั้งทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจน และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- กรรณก บุญชูจรัส. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่
ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี (ค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กรวิภา งามวุฒิจวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของทีม ภายในสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิต พูนผล. (2547). คู่มือเจ้าของกิจการ(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ชลิดา ชาญวิจิตร. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของทีม ด้านความคล้ายคลึงกันที่มีต่อ
ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในหน่วยงานทางการศึกษา (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฐานันตร์ ชะนะมา. (2558). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท
ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธัญพร สาครเย็น. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการสื่อสารที่มีต่อ
การทำงานเป็นทีมของพนักงานสายงานวิชาการ บริษัท อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระเดช ธีรมงคล. (2559). การทำงานเป็นทีม (TEAMWORK). พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นนทศักดิ์ เอกสันต์. (2557). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตขอประชาชน กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์(ค้นคว้าอิสระ,มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัททวี พรินท์ (1991) จำกัด.
- ปัทมาธิ์ย์ ฟองแพร่. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง : กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เปรมฤดี ศรีวิชัย. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พีรญา ชื่นวงศ์ และ วิชิต อุ๋อัน. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ภิญโญ มนุศิศิลป์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนตรี ประชากรัญญกิจ. (2558). การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน เป็นที่มของ บริษัท บางกอกโคมิตซูเซดส์ จำกัด (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). ทีมงาน(Teamwork)พลังที่สร้างความสำเร็จ(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์
- เยาวภา อาทิตยตั้งและเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2559). การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นที่มของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด).
- เยาวเรศว์ นุตเตชานันท์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รุจี ทรัพย์สกุล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มของบริษัท นิปปอนซูเปอร์ พรินซ์ จำกัด(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท ธนัช การพิมพ์ จำกัด.
- วิภาพร นิธิปรัชานนท์. (2554). แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ปริญญาคุษฎับัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุทัสสา วิไลเจริญตระกูล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย)จำกัด(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุพานี สฤษฎัวานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรกา สมัยใหม่(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี).
- สมชนก ภาสกรจรัส .(2558).*การจัดการเชิงเปรียบเทียบ/การจัดการข้ามวัฒนธรรม*
(พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- สำเทียน ฟ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ
เมืองตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด (การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อริศชรา อุ่มสิน. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อำนาจ วัดจินดา. (2559). McKinney 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมิน
องค์การ [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www.gracezone.org/mckinney-7-s-framework-.com>

บรรณานุกรม (ต่อ)

Best, J. W. and Jammes V.K. (1989). Research on Education. 6 th ed.

New Delhi: Prentice – Hall of India.

Robert, W., Thomas, J.P.(1980). Business Horizons, 23(3), 14 - 26

Romig, D.A. Breackthrough teamwork : Out standing result using structured teamwork.

Chicago : Irwin. 1996

Woodcock, (1989). Mike. Team Development manual.2nd edition. England :

Gower Publishing. P.8.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา



ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้านปัจจัยภายในองค์กรจากกลุ่มประชากร 30 คน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Str 1	83.652	39.706	-.145	.782
Str 2	84.357	39.006	-.048	.781
Str 3	84.000	35.225	.371	.756
Stu 4	83.786	38.134	.078	.773
Stu 5	83.839	34.929	.448	.751
Stu 6	83.902	34.161	.468	.748
Sys 7	83.777	39.364	-.093	.784
Sys 8	83.955	35.773	.345	.758
Sys 9	83.866	35.018	.436	.752
Sta 10	83.705	37.453	.135	.771
Sta 11	83.884	35.221	.427	.753
Sta 12	84.929	33.346	.485	.746
Ski 13	84.723	36.526	.238	.765
Ski 14	83.786	35.882	.306	.760
Ski 15	83.857	34.898	.392	.754
Sty 16	83.679	35.896	.343	.758
Sty 17	83.973	35.288	.378	.755
Sty 18	83.929	33.472	.539	.743
Sha 19	83.616	35.806	.331	.759
Sha 20	83.884	33.761	.571	.742
Sha 21	83.795	33.264	.566	.741

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients)

N of Cases: 30.0

N of Items: 21

Cronbach's Alpha: .768

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้านการทำงานเป็นทีมจากกลุ่มประชากร 30 คน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Team 1	65.473	35.692	.148	.777
Team 2	65.688	33.730	.333	.765
Team 3	65.509	32.973	.381	.761
Team 4	65.598	32.765	.353	.764
Team 5	65.607	36.943	-.014	.789
Team 6	65.670	35.593	.138	.774
Team 7	65.607	33.286	.391	.760
Team 8	65.571	33.490	.328	.765
Team 9	65.348	32.373	.504	.751
Team 10	65.563	31.347	.575	.744
Team 11	65.509	31.513	.536	.747
Team 12	65.438	35.546	.142	.778
Team 13	65.625	33.660	.386	.761
Team 14	65.661	31.740	.518	.749
Team 15	65.545	34.088	.319	.766
Team 16	65.705	33.435	.440	.758
Team 17	65.741	32.031	.517	.750

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients)

N of Cases: 30.0

N of Items: 17

Cronbach's Alpha: .774

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน บริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนใน ตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของการทำงาน

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาประกอบด้วย 3 ตอน

- | | | |
|---|----|-----|
| 1. แบบประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 4 | ข้อ |
| 2. แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กร | 21 | ข้อ |
| 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม | 17 | ข้อ |

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามจึงขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้

(น.ส.ธีรจุฑา เมื่องลาย)

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

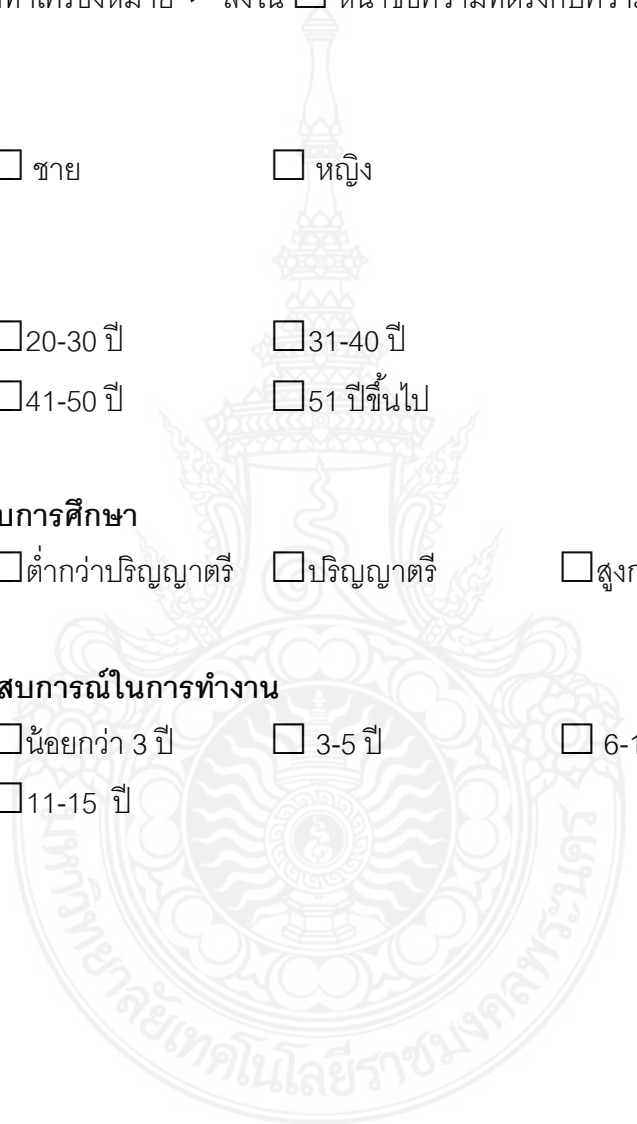
4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 3 ปี

3-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี



ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ด้านกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน นโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานต่างๆขององค์กรอย่างชัดเจน					
2. ท่านคิดว่าองค์กรได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และได้ให้พนักงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน					
3. องค์กรของท่านมีการถ่ายทอดนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน					

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดการแบ่งหน้าที่ตามแผนก หน่วยงาน หรือฝ่ายงาน ได้อย่างเหมาะสม					
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการกำหนดการแบ่งหน้าที่ตามลำดับชั้น และมีการมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน					
6. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้มีการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงาน รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ด้านระบบการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร					
8. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการรวบรวมข้อมูลความรู้ของบุคคลในองค์กรของท่านและมีส่วนช่วยทำให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร					
9. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของท่านที่มีอยู่ในปัจจุบันมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ					

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ดำเนินการในการพัฒนาท่านทั้งในเรื่องของการอบรม การศึกษาดูงาน เรียนรู้ผ่านสื่อที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
12. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการควบคุมติดตามผลการดำเนินการและประเมินผล					

ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. ท่านคิดว่าความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลภายในองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
14. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาด้านทักษะต่างๆ ขององค์กรทั้งที่สอดคล้องกับงานที่ท่านปฏิบัติและนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย					
15. ท่านคิดว่าบุคลากรภายในองค์กรของท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง และนโยบายการปฏิบัติงาน					

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16.ท่านคิดว่าผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ได้ แนะแนวทางในการบริหารองค์กรไปใน ทิศทางที่ดี					
17.ท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ของท่าน รวมทั้งช่วยเหลือในการจัดการ แก้ไขปัญหา					
18.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีรูปแบบ ในการบริหารจัดการโดยภาพรวม เพื่อมุ่ง สู่ความสำเร็จขององค์กร					

ด้านค่านิยม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีค่านิยมในการส่งเสริมทัศนคติสร้างความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน					
20.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกันของพนักงาน					
21. ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านมีความพร้อมและยินดีให้ความร่วมมือในการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือผลักดันในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย					
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถจะสอบถามเพื่อนร่วมงาน หรือคนในองค์กร เมื่อท่านมีความสงสัยในงานหรือเมื่อเกิดปัญหาของงานในทีมได้เสมอ					
3. ท่านคิดว่าสมาชิกในทีม หรือบุคลากรในองค์กรให้ข้อมูลข่าวสารกันอย่างตรงไปตรงมา					
4. ท่านคิดว่าท่านได้รับทราบข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและชัดเจน					

ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ท่านคิดว่าท่านสามารถชี้แนะและแนะแนวทางในกระบวนการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้					
6. ท่านคิดว่าท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร					
7. ท่านคิดว่าท่านสามารถอธิบายถึงแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้					
8. ท่านคิดว่าท่านมีความท้าทายในการทำงานรูปแบบใหม่ รวมทั้งกล้ายอมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น					

ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. ท่านคิดว่าท่านมักจะได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่					
10. ท่านคิดว่าท่านมักจะให้คำแนะนำและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่					
11. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ					

ด้านการติดต่อประสานงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. ท่านคิดว่าท่านสามารถเป็นผู้ติดต่อประสานงาน ให้แก่เพื่อนร่วมงานในทีมได้เป็นอย่างดี					
13. ท่านคิดว่าท่านมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรค					
14. ท่านคิดว่า ท่านมีการติดต่อประสานงาน พุดคุย เสนอความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในทีมอยู่เสมอ					

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับปรุงตัวท่านเอง เพื่อให้มีความพร้อมเข้ากับสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งระบบงานใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กร					
16. ท่านคิดว่าท่านและ สมาชิกในทีมได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหาและนำมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
17. ท่านคิดว่าท่านได้มีการนำความรู้ที่อบรมมา นำมาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's rho (ρ)) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ ข้อมูล 2 ชุด เพื่อทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร และ การทำงานเป็นทีม

ปัจจัยภายในองค์กร	การทำงานเป็นทีม		
	ρ	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านกลยุทธ์	0.341*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
2.ด้านโครงสร้าง	0.641*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
3.ด้านระบบการปฏิบัติงาน	0.501*	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
4.ด้านบุคลากร	0.617	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
5.ด้านทักษะ	0.205*	0.030	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
6.ด้านการบริหารจัดการ	0.439	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
7.ด้านค่านิยม	0.311	0.001	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม	0.641	0.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม พบว่าปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการทำงานเป็นทีม มีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ($\rho = .641$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\rho = 0.641$) ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\rho = 0.617$) ด้านระบบการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\rho = 0.501$) ด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\rho = 0.439$) ด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($\rho = 0.341$) ด้านค่านิยม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($\rho = 0.311$) ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($\rho = 0.205$)

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาวธีรจุฑา ขวัญธนู

วัน เดือน ปีเกิด 12 กรกฎาคม 2530

ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิตมหาวิทยาลัย 2553

เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วิทยาเขต บพิตรพิมุข จักรวรรดิ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ปัจจุบัน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ขายอาวุโส บริษัท รีโว่ซัวร์ สยามโฮม จำกัด

