



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
ของกีฬาหมากล้อมไทย

Factors Affecting the Efficiency of Teamwork
of Thai Go Chess

ศิวพร มะยะเฉียว

SIWAPORN MAYACHIAW

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2564



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
ของกีฬาหมากล้อมไทย
Factors Affecting the Efficiency of Teamwork
of Thai Go Chess

ศิวพร มะยะเจียว
SIWAPORN MAYACHIAW

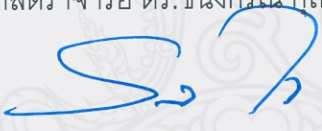
การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
ของกีฬาหมากล้อมไทย
ชื่อ นามสกุล นางสาวศิวพร มะยะเดี้ยว
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.อารีย์ มัยยังพงษ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)


.....กรรมการ

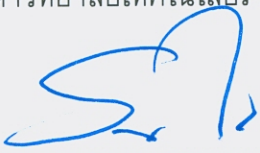
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนาวลี ไม้สัก)


.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อารีย์ มัยยังพงษ์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้เน้นการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนาวลี ไม้สัก)

วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย
ชื่อ นามสกุล	นางสาวศิวพร มะยะเฉียว
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
คณะ	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ได้แก่ ผู้นำทีม สมาชิกทีม และระบบการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล อยู่ในระดับมาก และมีประเด็นที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือการประเมินความจำเป็น 3) ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด และมีประเด็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือและการประสานงาน 4) ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ สมาชิกทีมและระบบการทำงาน และ 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การประเมินความจำเป็น การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม, องค์ประกอบ, การฝึกอบรม, กีฬาหมากล้อม

Independent Study Title	Factors Affecting the Efficiency of Teamwork of Thai Go Chess
Author	Miss Siwaporn Mayachiaiw
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management
Faculty	Business Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aims to study the level of fundamental factors in the composition of teamwork, the training and team system performance factors of Thai go chess sports, and the factors affecting the efficiency of teamwork of Thai go chess. It was a quantitative method doing a survey research. The sample group consisted of 286 members from the Thai go chess Association of Thailand. The research study tool was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The result of the study showed that 1) factors in the composition of teamwork are like team leader, team member, and teamwork were at the highest level. 2) Training factors including planning, implementation, and evaluation were very high, and the issue at the highest level was the assessment of necessity. 3) The efficiency of the teamwork of Thai go chess highly depends on creativity and continuous improvement at the highest level and high-level issues are communication, cooperation, and coordination. 4) The essential factors in the composition of teamwork affecting efficiency teamwork of Thai go chess, including team members and operating systems, are at a statistically significant level of 0.01 5) Training factors that significantly affect the efficiency of teamwork of Thai go chess include assessment, planning, operation, and evaluation at a statistically significant level of 0.01.

Keywords: Efficiency of Teamwork, Composition, Training, Thai Go Chess

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร ประธานกรรมการ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนาวลี ไม้สัก กรรมการและคณบดีคณะบริหารธุรกิจ ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ และ ท่าน ดร.อารีย์ มัยยพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ในการให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์รวมทั้งได้สละเวลาตรวจทานความถูกต้องเพื่องานวิจัยที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน รวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องและไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษา คอยผลักดันและให้กำลังใจ ขอขอบคุณเพื่อนสำหรับมิตรภาพที่ดีและการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ศิวพร มะยะเฉียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 กรอบแนวคิด	4
1.6 นิยามศัพท์	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมมิง	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร	10
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการร่วมมือ	13
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประสานงาน	14
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์	16
2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	17
2.8 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	19
2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	23
2.10 ประวัติความเป็นมาของสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย	24
2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล	
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	44
4.3 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรม	47
4.4 ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม	50
4.5 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม	54
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลของการวิจัย	60
5.2 อภิปรายผล	62
5.3 ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	77
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	84
ภาคผนวก ค หนังสือตอบรับแจกแบบสอบถาม	87
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับฝีมือ	34
3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha	37
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	44
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ	45
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้านของปัจจัย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	47
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ	48
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิภาพการทำงาน ระบบทีม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	51
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ	52
4.8 ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานระบบทีมและการฝึกอบรมที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม พิจารณาเป็นภาพรวม	54
4.9 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ระบบทีม พิจารณาเป็นรายด้าน	55
4.10 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ระบบทีม เป็นรายข้อคำถาม	55
4.11 ปัจจัยด้านการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม พิจารณาเป็นรายด้าน	57
4.12 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม เป็นรายคำถาม	58

สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 ทฤษฎีการสื่อสาร เบอร์ไลด์	13
2.2 กระดานหมากล้อมและตัวหมาก	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 6 (ปี 2560 – 2564) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ การสร้างและการพัฒนานักกีฬาของชาติให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อ สร้างชื่อเสียง เกียรติยศ และเกียรติภูมิของประเทศชาติ ส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดนักกีฬาที่มี ความเป็นเลิศไปสู่การมีอาชีพทางการกีฬาอย่างเต็มตัวโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและ เอกชน รวมทั้งการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทางการกีฬา ด้วยการเสริมสร้างการบูรณาการ ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการด้านการกีฬาให้มี ประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

ในปัจจุบันการบริหารและการจัดการแข่งขันกีฬา จึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับวงการกีฬา ทั้งในและต่างประเทศ เช่น การจัดการทีมสโมสรฟุตบอลในไทยลีก การจัดการแข่งขันกีฬา โอลิมปิก หรือการจัดการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ ล้วนแต่ต้องอาศัยหลักการบริหารและการจัดการเข้า ช่วยในการจัดการแข่งขันกีฬา โดยการแข่งขันกีฬานั้น เจ้าภาพหรือผู้ดูแลการแข่งขัน ต้องมีการ แบ่งงานแต่ละฝ่าย แต่ละงาน ต้องมีการวางแผนงาน และต้องมีการทำงานเป็นทีม (พีรศักดิ์ วิสัย รัตน์, 2552) การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงาน มีส่วนสำคัญอย่างมาก หากทุกคนรู้สึกว่าคุณอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจกัน ใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหาและรับผิดชอบหน้าที่ของตน งานก็จะ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติพัทธ์ เขียวฉัตร และ ธีระวัฒน์ จันทร์, 2560)

การเล่นกีฬาถือเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และยังมีส่วนในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม อันดี ทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น (เกษม ช่วยพินิจ, 2561) ผลการวิจัยพบว่าเด็กที่เข้าร่วมทีมเล่นกีฬากับเพื่อน ๆ สามารถทำ คะแนนสอบและเรียนจบด้วยคะแนนที่สูงกว่าเด็กทั่วไป อีกทั้งทักษะการทำงานเป็นทีมที่ได้จาก การเล่นกีฬายังส่งผลดีต่อชีวิตในระยะยาวอีกด้วย ซึ่งกีฬาหลายประเภทมีการแข่งขันแบบเป็นทีม เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ หมากรุก และอื่น ๆ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นเกี่ยวกับการ

ทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อม เนื่องจากผู้วิจัยมีส่วนร่วมและมีประสบการณ์ในการแข่งขันกีฬาหมากล้อมไทย ประเด็นสำคัญคือทีมกีฬาในแต่ละทีมจะต้องมีการทำงานร่วมกันในเรื่องการฝึกซ้อม วางกลยุทธ์การแข่งขัน จัดตัวนักกีฬาที่เหมาะสมที่จะลงแข่งขันในแต่ละประเภทและหากมีการวางแผนที่ดีจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

จากประสบการณ์ในการแข่งกีฬาหมากล้อมที่ผ่านมา ได้พบปัญหาการทำงานเป็นทีมในเรื่องของการฝึกซ้อม ระยะเวลาในการฝึกซ้อมที่น้อยเกินไปทำให้การพัฒนาฝีมือเป็นไปได้ช้ามีความเสี่ยงที่จะทำให้ทีมแพ้ สร้างความกดดันให้กับเพื่อนร่วมทีม และการประสานงานกันในทีม บางครั้งในการเล่นเป็นทีมแล้วใช้กลยุทธ์ที่ยากเกินไปจะทำให้ผู้ร่วมทีมเกิดความไม่เข้าใจ หรือใช้กลยุทธ์ที่ง่ายเกินไป ก็ส่งผลให้ต้องเป็นฝ่ายตั้งรับในเกมนั้น ๆ ทำให้เกิดการเสียเปรียบ ก็เป็นส่วนที่ทำให้การเล่นเป็นทีมเกิดความยากมากขึ้น การวางแผนทั้งในด้านการแข่งขันหรือการจัดตัวนักกีฬาลงแต่ละประเภทวางแผนผิดพลาดจึงส่งผลให้การเล่นเป็นทีมไม่ประสบความสำเร็จหรือแข่งขันแล้วมีการแพ้บ่อย

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการทำงานระบบทีม จึงสนใจศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และแนวทางให้กับตนเองที่เป็นนักกีฬาหมากล้อมตัวแทนระดับจังหวัด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแข่งขันกีฬา นักกีฬา ผู้จัดการทีมและผู้ฝึกสอน เพื่อการทำงานระบบทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งการสร้างชื่อเสียง สร้างผลงาน สร้างรายได้ ส่งผลดีต่อจังหวัดและเพื่อร่วมกันพัฒนาทีมกีฬาหมากล้อมไทย ให้มีศักยภาพที่สมบูรณ์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 ศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย

1.2.2 ศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น

1.3.1.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้นำทีม สมาชิกทีมและระบบการทำงาน

1.3.1.2 ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินความจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผล

ตัวแปรตาม

1.3.1.3 ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือการประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ นักกีฬา ผู้จัดการทีมและผู้ฝึกสอน ที่มีรายชื่ออยู่ในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย ประจำปี 2563-2564 รวมทั้งหมด 1,006 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี ตั้งแต่เดือน มกราคม 2564 ถึง มกราคม 2565

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการจัดการทีมอย่างมีประสิทธิภาพในการแข่งขันกีฬาหมากล้อม

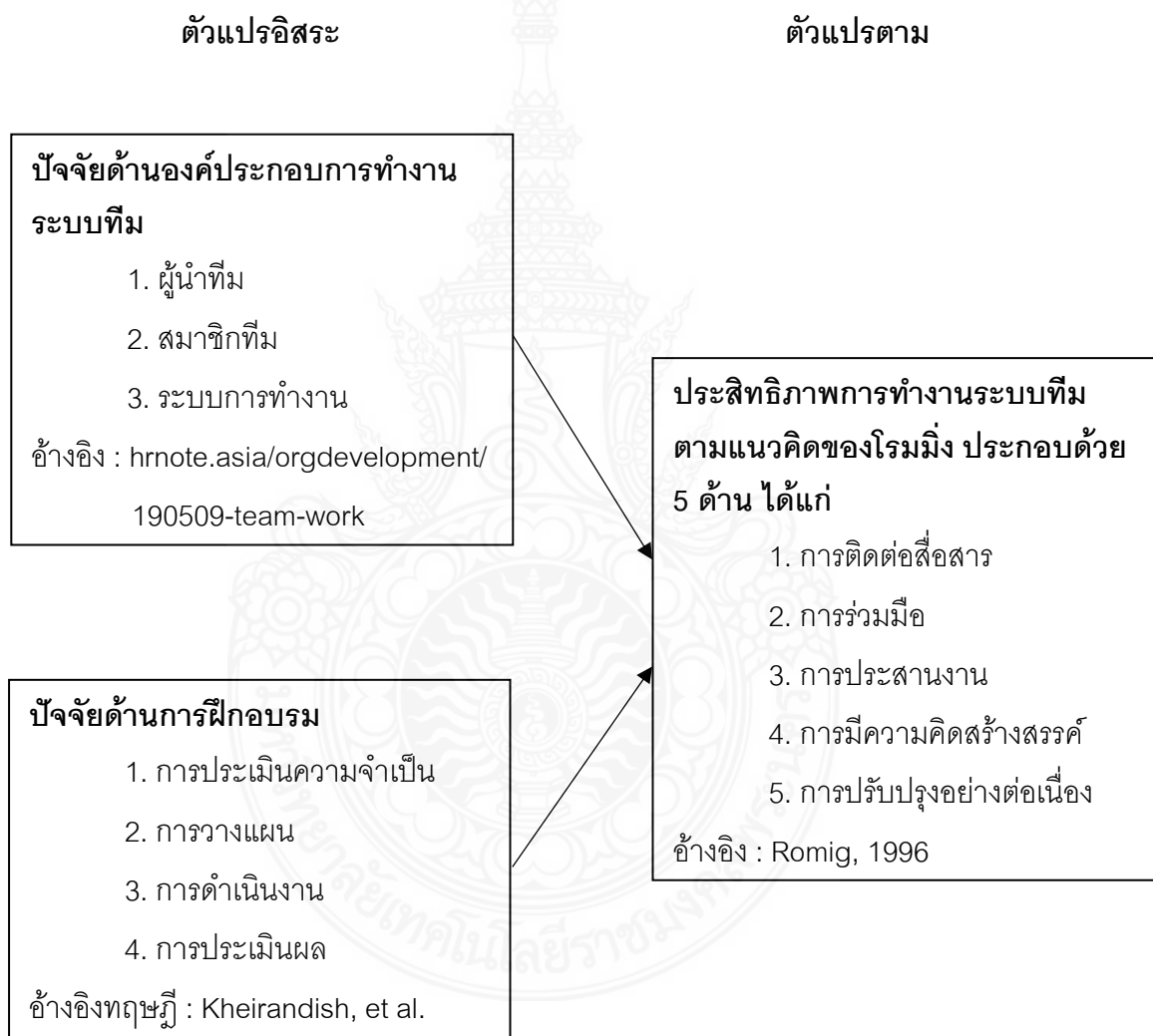
1.4.2. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงนักกีฬาหมากล้อมและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจบทบาทของตนเองต่อการทำงานเป็นทีม

1.4.3. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดทิศทางในการเสริมสร้างการจัดการทีมแข่งขันกีฬาหมากล้อมอย่างยั่งยืน

1.5 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ตามหลักแนวคิดของโรมมิ่ง โดยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิด



1.6 นิยามศัพท์

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีสมาชิกมากกว่าสองคนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีการร่วมมือกัน มีความสามัคคีและมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

กีฬาหมากล้อม หมายถึง กีฬาประเภทหมากกระดาน หมากที่ใช้เล่นเป็นหมากขาวและดำ เล่นโดยการล้อมพื้นที่ โดยการใช้กลยุทธ์และทักษะต่าง ๆ เช่น การอ่านเกม การวิเคราะห์เกมเพื่อแย่งชิงพื้นที่ ฝ่ายใดพื้นที่เยอะกว่าก็เป็นฝ่ายชนะ (สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย, 2564)

ระดับฝีมือ หมายถึง ระดับของนักเล่นหมากล้อม (สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย, 2564) แบ่งได้ 2 ระดับ คือ

1. ระดับคิว ไม่ได้ระบุระดับต่ำสุดแน่ชัด แต่ระดับสูงสุดคือ 1 คิว (เลขคิวยิ่งน้อยแปลว่ายิ่งเก่ง)

2. ระดับดั่ง มีตั้งแต่ 1 ถึง 9 ดั่ง (เลขดั่งยิ่งเยอะแปลว่ายิ่งเก่ง)

ผู้นำทีม หมายถึง ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม คือผู้ที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจในการแข่งขันกีฬาหมากล้อม

สมาชิกทีม หมายถึง สมาชิกในทีมที่มีส่วนรับผิดชอบในการแข่งขันกีฬาหมากล้อม

ระบบการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยที่ทุกคนต้องเคารพในระบบการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน มีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ปฏิบัติได้ง่ายและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ (hrnote.asia, 2564)

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาทักษะ ความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของตนเอง เพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การประเมินความจำเป็น หมายถึง การประเมินทักษะของนักกีฬา ก่อน – หลังการฝึกซ้อม เพื่อประเมินว่าควรเพิ่มการฝึกด้านใด และกำหนดตารางการฝึกซ้อมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาทักษะของนักกีฬาส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม

การวางแผน หมายถึง วางแผนในการฝึกซ้อม ตามที่ได้ประเมินไว้แล้วเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแข่งขัน

การดำเนินงาน หมายถึง การดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ ทั้งด้านการฝึกซ้อม การแข่งขัน การวางกลยุทธ์และทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

การประเมินผล หมายถึง การประเมินจากผลของการแข่งขัน ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการฝึกซ้อมและการระดมความคิดเพื่อวางแผนและกลยุทธ์ ว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ หรือต้องปรับปรุงตรงจุดไหนอย่างไร

การทำงานระบบทีม ตามแนวคิดโรมมิ่ง หมายถึง จะต้องมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสองทาง เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ (อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561)

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งสารและรับสารระหว่างสมาชิกภายในทีม เพื่อการถ่ายทอดข่าวสาร ความรู้ ทักษะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

การร่วมมือ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจของสมาชิกในทีม

การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานได้สอดคล้องกัน ลดความขัดแย้งกันภายในทีม

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่าง หลากหลายที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการทีมหรือในการแข่งขันได้

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การหมั่นฝึกซ้อมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาฝีมือของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดหลักในการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมมิ่ง
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการร่วมมือ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประสานงาน
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 2.8 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานระบบทีม
- 2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.10 ประวัติความเป็นมาของสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย
- 2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมมิ่ง

โรมมิ่ง (Romig, 1996) อ้างอิงใน อริศษรา อุ่มสิน (2560) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ระหว่างสมาชิกในทีมงานเพื่อให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันที่ ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม โดยมีการประสานงานและวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อ

ลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

โรมมิ่ง (Romig, 1996) อ้างอิงใน อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันที่ที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

2. การร่วมมือ (Cooperation) คือการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้

3. การประสานงาน (Coordination) คือการที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล เป็นการเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่กำลังเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สำหรับคำว่าการทำงานเป็นทีม นั้น นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ท่าน ได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ให้คำจำกัดความว่า การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด

ร่วมตัดสินใจและฟังพาดาคัยกัน ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม มีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

พรรณพิตรา เสริมศรี (2559) ได้ให้คำจำกัดความว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีการทำงานร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน และประสานงานต่อกัน โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลาและการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์ (2559) ให้คำจำกัดความว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานประเภทหนึ่งของการทำงานกลุ่ม ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทีมงานทุกกลุ่มอาจจะไม่เป็นทีมงานเสมอไป เนื่องจากทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะการทำงานหลายแบบ มีการทำงานที่ประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละคนจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่การจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ทีมงานต้องมีการประสานงานกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก มีการส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดศักยภาพและความพร้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความสามารถ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสพการณ์ ต่างคนต่างมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549) อ้างอิงใน อริศษรา อุ่มสิน (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อองค์กรโดยรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกในทีม 3 ประการ ดังนี้

1. การรวมตัวของทีมงานเป็นการนำทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามารวมเข้าไว้ด้วยกัน สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเดียวไม่สามารถทำได้ และทำให้แต่ละคนได้แสดงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้น

2. แต่ละคนในทีมจะมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน ทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ได้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน

3. สมาชิกในทีมได้รับการตอบสนองของความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่าทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ต้องอาศัยความทุ่มเท ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์, ธานีรัตน์จินดา และ ญัฐยา ยวงใย (2562) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กร ซึ่งสามารถทำให้ผู้รับสารเข้าใจความหมายของผู้ส่งสาร เป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความต้องการ และวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะสื่อความหมายให้เข้าใจร่วมกันทั้งสองฝ่าย รวมถึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารระหว่างบุคคลในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเพื่อจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมประสบความสำเร็จ คือการสื่อสารที่ดี โดยองค์กรต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ใช้การสื่อสารที่มีความหมายตรงกัน เป็นสิ่งที่สามารถเข้าใจร่วมกันในองค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติงานในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.3.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

กริซ สืบพันธ์ (2538) อ้างอิงใน แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล เรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรก่อให้เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรในทุกส่วนงานในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร

บาสส์ และไรเทอร์แบน (Bass & Ryterband, 1979) อ้างอิงใน ปิยธิดา วงศ์พำห (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารในองค์กร เป็นกระบวนการของสมาชิกในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้ และช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ทั้งในด้านความคิด (Ideas) ความรู้สึก (Feeling) และทัศนคติ (Attitude)

ปิยธิดา วงศ์พำห (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารคือการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานอันจะเป็นผลให้องค์กรและสมาชิกในองค์กรต่างบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งกันและกัน

จากความหมายของการสื่อสารที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การเผยแพร่หรือส่งต่อข้อความจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิชชาภา นันทเศรษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยศักยภาพการสื่อสาร บุคลิกภาพ และแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยศักยภาพการสื่อสาร บุคลิกภาพ และแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ด้านศักยภาพการสื่อสาร ประกอบด้วยด้านผู้ส่งสาร มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่ด้านศักยภาพการสื่อสาร ประกอบด้วย สาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสารและการสื่อสารย้อนกลับ ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ด้านแบบมีจิตสำนึกแบบเก็บตัวและด้านแบบแสดงตัว ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

พัฒนาชีวิตา รุ่งหรือธนาภิตตี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงานและบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงานและบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 65.7 ส่วนความผูกพันในงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.3.2 ทฤษฎีการสื่อสาร เดวิด เค เบอร์โล

เดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo) อ้างอิงใน อติเทพ บุญสุข (2556) เป็นผู้คิดค้นกระบวนการการติดต่อสื่อสารจำลอง S M C R Model ประกอบด้วย

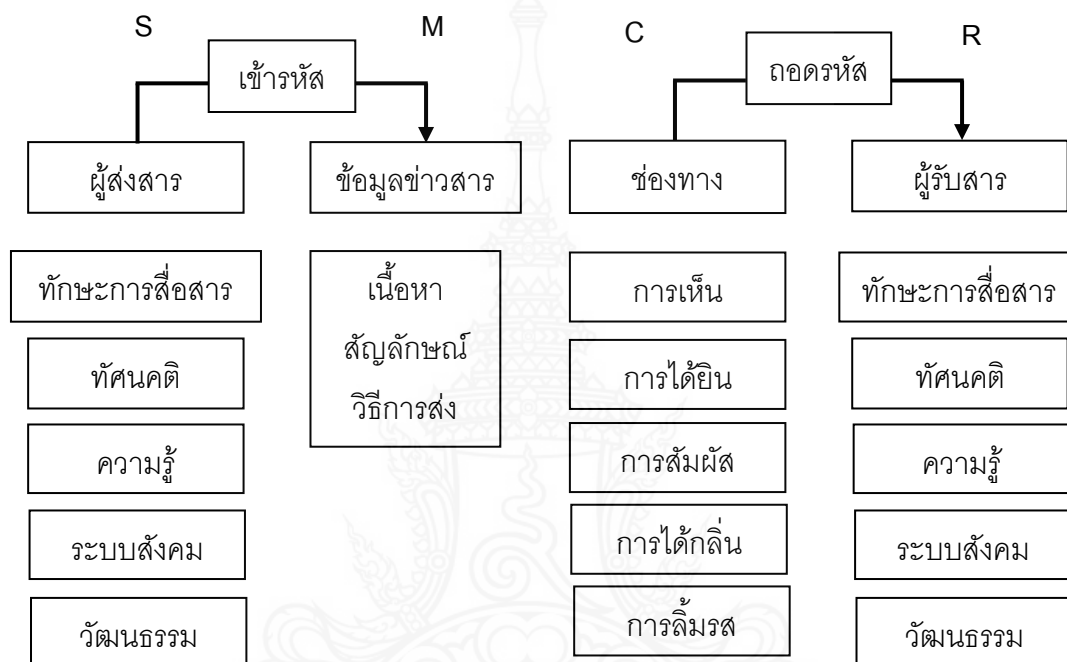
1. ผู้ส่ง (Source) เป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสาร มีความสามารถในการเข้ารหัส
2. ข้อมูลข่าวสาร (Message) ด้านเนื้อหา สัญลักษณ์ วิธีการส่งข่าวสาร
3. ช่องทางในการส่งสาร (Channel) การส่งข่าวสารโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การเห็น การได้ยิน การสัมผัส การได้กลิ่นและการลิ้มรส
4. ผู้รับ (Receiver) เป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสาร มีความสามารถในการถอดรหัส

ปัจจัยที่สนับสนุนประสิทธิภาพของการสื่อสารทางการเมือง 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) คือ ความสามารถในการถ่ายทอดสาร ทั้ง ด้านการพูด การเขียน การแสดงสีหน้าท่าทางประกอบระหว่างการสื่อสาร
2. ทักษะคติ (Attitudes) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสาร เนื่องจากบุคคลจะประเมินสื่อต่างๆ เข้าข้างตนเองและจะสื่อสารได้ดีในเรื่องที่มีทัศนคติตรงกัน
3. ความรู้ (Knowledge) คือ การมีความรู้ในข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ จะส่งผลให้การสื่อสารนั้นถูกต้องและน่าเชื่อถือ
4. ระบบสังคม (Social System) คือ ตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการสื่อสารของบุคคล หากผู้ส่งอยู่ในระบบสังคมเดียวกันจะมีพฤติกรรมกรรมการสื่อสารคล้ายตามกัน

5. วัฒนธรรม (culture) ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนหรือต่างกันจะเป็นตัวกำหนดความล้มเหลวของการสื่อสารได้

ภาพ 2.1 ทฤษฎีการสื่อสาร เบอร์โล



ที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/674697>

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการร่วมมือ

2.4.1 ความหมายของการร่วมมือ

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ฐมฺมสุทฺโธ (พรสุทธิชัยพงศ์) และคณะ (2560) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในลักษณะเป็นกลุ่ม เป็นทีม ร่วมรู้ ร่วมคิด มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมรับผิดชอบงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกัน

สุทน เหมือนพิทักษ์ (2559) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลทั้งสองฝ่ายเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต่างฝ่ายต่างยอมรับการร่วมมือจะมีผลให้สมาชิกของทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ แต่ความร่วมมือจะเกิดขึ้นมากน้อยในแต่ละบุคคลนั้นมีหลายสาเหตุเป็นองค์ประกอบ เช่น การอบรมเลี้ยงดู การที่เด็กจะมีพฤติกรรมของการร่วมมือมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ กลไกทางสังคมในตอนต้น จะปรับแต่งพฤติกรรมเด็กด้วยการใช้หลักเงื่อนไข การเสริมแรงและเงื่อนไขการลงโทษ เช่น การฝึกเด็กให้ความร่วมมือกันประหยัดการใช้ไฟฟ้า เมื่อเด็กปิดไฟทุกครั้งที่ออกจากห้อง ด้วยการชมเชย พ่อแม่ก็เสริมแรงบวกเด็กให้ความร่วมมือปิดไฟ

จากความหมายของการร่วมมือที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การร่วมมือหมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการร่วมมือ

วิจิตรา สีสด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอานวยศิลป์ตามแนวคิดความร่วมมือในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอานวยศิลป์ ตามแนวคิดความร่วมมือในการทำงาน

แนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หมายถึง การบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผนผลการปฏิบัติงาน 2) การดำเนินการตามแผนผลการปฏิบัติงาน 3) การติดตามผลการปฏิบัติงาน และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประสานงาน

2.5.1 ความหมายของการประสานงาน

รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการ

ร่วมมือ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จักรวาล สุขไมตรี (2561) ได้ให้ความหมายการประสานงานว่า การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556) อ้างอิงใน จักรวาล สุขไมตรี (2561) ได้ให้ความหมายของการประสาน หมายถึง ทำให้เข้ากันสนิท เชื่อม นอกจากนี้มี นักวิชาการ หลายคนได้ให้ความหมายของคำว่า การประสานงาน ไว้อย่างมากมาย เช่น การประสานงาน หมายถึง กระบวนการของการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในกิจกรรม และเป้าหมายของแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรที่แยกจากกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการประสานงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานจะไม่เกิดการซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.5.2 องค์ประกอบของการประสานงาน

1. ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย อาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

2. จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

3. ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความพอเหมาะพอดี ไม่ทำงานซ้อนกัน

4. ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว และราบรื่น

5. ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน (รัตนารักษ์ ศรีพยัคฆ์, 2553)

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์

2.6.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ชัญญชิตา แคนไธสง (2557) อ้างอิงใน กะลินทิพย์ ฮกอิน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง แนวคิด หรือกรอบแนวคิดที่เกิดจากการพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือเกิดขึ้นใหม่ด้วยการนำเสนอหรือแสดงออกในรูปแบบใหม่ ๆ

อภิชาติ เนินพรหม (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัย มีความสามารถในการปรับปรุง ดัดแปลงออกแบบ ต่อเติม และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งเร้า ในแง่มุมต่าง ๆ กันมีจินตนาการอันจะนำไปสู่การคิดแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพของบุคคลที่คิดสร้างสรรค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) อ้างอิงใน ชัญญา บุญเจริญ และ ธีรภัทร กุโลภาส (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นสมรรถภาพด้านสมองในความคิดได้หลายทาง ซึ่งมีอยู่ในบุคคลทุกคนมากน้อยต่างกันออกไป และมีผลงานหรือการกระทำที่แสดงออกเป็นลักษณะเฉพาะ

จากความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการมีความคิดที่หลากหลาย แปลกใหม่ แตกต่างจากเดิมและสามารถนำมาใช้ได้จริง ทำแล้วเกิดประโยชน์

2.6.2 แนวคิดและลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์

Cook & Wall (1980) อ้างอิงใน อัจฉรา แซ่เฮ้ง (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงานแล้ว ก็มักจะเกิดการพัฒนาเป็นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร และกลายเป็นนวัตกรรมในที่สุด ความคิดสร้างสรรค์ในงานของพนักงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กรในทุกระดับ คือช่วยให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนในด้านความรู้สึก ความนึกคิด ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนทำงานเป็นผลสำเร็จ อยากคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ไม่ยึดติด ทำงานที่มีความซ้ำซ้อนให้ง่ายลง สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้ตรงจุด ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นแล้วยังส่งผลดีต่อองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มความอยู่รอดขององค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้านผลผลิต กระบวนการแบบใหม่ วิธีการใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม

Guilford (1956) อ้างอิงใน อัจฉรา แซ่เฮ้ง (2561) ได้ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความคล่องแคล่วในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด
2. ความคิดยืดหยุ่นในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง
3. ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาสิ่งแปลกใหม่และเป็นคำตอบที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น
4. ความคิดละเอียดลออ คือ ความสามารถในการกำหนดรายละเอียดของความคิด เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและการนำไปใช้

หลักความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด มุ่งไปที่ความสามารถของบุคคลที่จะคิดได้ รวดเร็วกว้างขวาง และมีความคิดริเริ่ม ถ้ามีสิ่งเร้ามากกระตุ้นให้เกิดความคิดนั้นๆ สิ่งเร้าที่จะมากระตุ้นให้เกิดความคิด มีอยู่ 4 ชนิด

1. รูปภาพ
2. สัญลักษณ์
3. ภาษา
4. พฤติกรรม

กิลฟอร์ด กล่าวโดยสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถด้านสมองที่จะคิดได้หลายแนวทางหรือคิดได้หลายคำตอบ เรียกว่า การคิดแบบอเนกนัย

2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.7.1 ความหมายของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สมภาร วรณรต (2560) กล่าวว่า ไคเซ็น หมายถึง การปรับปรุงงานที่ทำในแต่ละวัน โดยแก้ไขงานของตนเอง ทีละเล็กทีละน้อยอย่างต่อเนื่องด้วยความคิดสร้างสรรค์ ให้มีความ สะดวกสบาย ทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีคุณภาพ ใช้เวลาน้อยลง ประหยัด ทรัพยากร และมีความปลอดภัย ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรโดยทุกคน ทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

สุภรัตน์ พูลสวัสดิ์ (2559) กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุง เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในการปรับปรุงจาก มาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงการทำงานประจำวันให้ดียิ่งขึ้น การปรับปรุงนี้ อาจไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคพิเศษใด ๆ เพียงแต่ใช้สามัญสำนึกของพนักงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่วาระดับบนจนถึงระดับล่าง ในการตรวจสอบงานของตนเองและตั้งใจปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กว่าเดิม

จากความหมายของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า หมายถึง การปรับปรุงงาน และสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด โดยการมีส่วนร่วมของ บุคลากรทุกระดับในองค์กร

2.7.2 แนวคิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องรูปแบบหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การทำไคเซ็น ขององค์กรประสบความสำเร็จ คือ มีระบบที่อนุญาตให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบด้วยความสมัครใจ มีการพัฒนาทักษะของพนักงาน ฝ่ายบริหารต้องสนับสนุน จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานอยู่ตลอดเวลา และพนักงานมีหน้าที่ใน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง มีการสร้างแรงผลักดันซึ่งประกอบด้วยนโยบายการจรรระดับสูง การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การยกย่องระดับวัตถุประสงค์ และกลไกในการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ (Grazier, 1992 อ้างถึงใน บุญญาดา นาสมบูรณ์, 2563)

แนวคิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นที่รู้จักกันในนาม “ไคเซ็น” เป็นศัพท์ ภาษาญี่ปุ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ไม่ใช่เพียงหลักการบริหารจัดการในธุรกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตของชาวญี่ปุ่นที่ฝังอยู่ในสายเลือด การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นหน้าที่ของทุกคนที่เกี่ยวข้องในองค์กรที่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงทีละเล็กละน้อยอย่าง ต่อเนื่อง (กัมปนาท สมหวัง, แวมมยุรา คำสุข และ ทศนีญา ผิมขม, 2561)

ธนารัฐ อ่าสุริยา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสาร ภายใต้องค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของพนักงานในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไค เซ็น) หลักฐานเชิงประจักษ์ บริษัท แพวคติก้า จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การสื่อสารภายใต้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ระดับความร่วมมือของพนักงานในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า การสื่อสารใน

องค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านการรับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการสื่อสารด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมาเป็นการรับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน และการสนับสนุนซึ่งกันและกันตามลำดับและความเข้าใจในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานระบบทีม

สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ (hrnote.asia, 2564) มีองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ดังนี้

1. ผู้นำทีม ไม่ควรเป็นผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว ควรต้องรู้จักบริหารงานและบุคลากรในทีมด้วย โดยมีคุณลักษณะดังนี้

1.1 มีวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกล มองไปข้างหน้า เข้าใจทิศทาง และรู้จักวิธีการขับเคลื่อนทีมงานไปสู่เป้าหมายเป็นอย่างดี

1.2 มีความคิดริเริ่มที่ดี มีวิธีการใหม่ ๆ กระบวนการใหม่ ๆ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

1.3 วางแผนการทำงานได้ดี รวมถึงการแบ่งงาน จัดการหน้าที่ บริหารการทำงาน ของสมาชิกในทีม

1.4 มีวินัยและความรับผิดชอบ ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ให้ดีที่สุด

1.5 มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานระบบทีม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในทีม

1.6 เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม จะทำให้กระบวนการทำงานของทีมราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย

1.7 เป็นนักวิเคราะห์ที่ดี สามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็วและรอบคอบ

2. สมาชิกทีม ทุกคนในทีม นับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบการทำงานเป็นทีม โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

2.1 รับผิดชอบในการทำงาน การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ทีมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าทีมที่สมาชิกไม่มีความรับผิดชอบ

2.2 เคารพกฎและกติการ่วมกัน การทำงานในระบบทีม กฎกติการมีความสำคัญมาก ทุกคนไม่ได้ทำงานคนเดียว และทุกคนมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน สิ่งที่จะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้คือการเคารพกฎกติกาในการทำงานร่วมกัน

2.3 ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม หากไม่ร่วมมือกันระบบการทำงานเป็นทีมจะเกิดปัญหา

2.4 ยอมรับความแตกต่าง เปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อพิจารณาร่วมกันหาแนวทางที่ดีที่สุดให้กับสถานการณ์นั้น ๆ

2.5 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความสำเร็จไม่ได้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นความสำเร็จของทีมงานที่เกิดจากการร่วมมือร่วมแรงกัน

3. ระบบการทำงาน ทุกคนต้องเคารพกฎกติการ่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบสำคัญที่ทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1 ต้องแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน ทำงานไม่ซ้ำซ้อน แต่ละคนควรมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ทำหน้าที่ให้ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย

3.2 ต้องมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อยึดถือและปฏิบัติในกรอบเดียวกัน และต้องยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย ไม่เอินเอียงเข้าข้างผู้ใดผู้หนึ่ง

3.3 กระบวนการทำงานมีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพผ่านขั้นตอน กระบวนการทำงานที่วางไว้

3.4 สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้ไวตามสถานการณ์ ซึ่งระบบและกติกาต่าง ๆ ก็ควรปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ

2.8.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ คือ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น การติดต่อกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย คือ การติดต่อกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

3. การมีส่วนร่วม คือ การทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่มสมาชิก มีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือ ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6. การยอมรับนับถือ คือ การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2555) อ้างอิงใน นาฎยา สุวรรณศิลป์ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมี 4 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านผู้นำ คือ ผู้นำในการบริหารงานเป็นทีมต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยที่สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการกระทำและการประเมิน ผู้นำทีมจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อนำทีมสู่ความสำเร็จ สามารถประสานงานและสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการดลใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้การทำงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. องค์ประกอบด้านสมาชิกการทำงานเป็นทีม คือ บทบาทที่สำคัญของการเป็นสมาชิกการทำงานเป็นทีมที่ดี คือ มีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมและมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยที่สมาชิกต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทุก ๆ เรื่องจะต้องมีการพูด การฟัง การถาม การคิด การเขียน และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังได้

3. องค์ประกอบด้านงาน คือ การทำงานเป็นทีมจะต้องกำหนดเป้าหมายให้กระจ่างชัดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยงานหรือภารกิจจะต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างไรบ้าง

4. องค์ประกอบด้านวิธีการทำงาน คือ ต้องมีความเข้าใจองค์กรในภาพรวมและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของระบบย่อยต่าง ๆ โดยการทำงานต้องประสานสอดคล้องกันมีการ

คิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม มีการเรียนรู้ร่วมกัน การฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

Wood Cock (1989) อ้างอิงใน ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์ (2559) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมี 11 ประการ ดังนี้

1. บทบาทที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เหมือนกัน
3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ความร่วมมือ
6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
11. การสื่อสารที่ดี

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549) อ้างอิงใน อริศรรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่างค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำกลุ่มทำงานไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นผู้ดำเนินงานส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงาน ร่วมคิดร่วมปรึกษาหารืออย่างมีเป้าหมายแน่นอน ผู้นำเป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดีและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน มีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมให้เข้มแข็ง ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความสามัคคีของทีมงาน

2. สมาชิกของทีมงาน คือ กำลังอันสำคัญนอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติแล้ว สมาชิกทีมงานที่มีคุณภาพมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 มีความรู้ ความชำนาญในงานของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 มีความรู้ และเพิ่มคุณค่าตามความสำคัญในการทำงานของกลุ่ม
- 2.3 มีเจตนาดี และมีความตั้งใจในการทำงานของกลุ่ม ไม่มีเจตนาร้ายแอบแฝง

มาในการเป็นสมาชิกของทีมงาน

3. การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมงานและการจัดการทีม การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกรู้เป้าหมาย และขั้นตอนในการทำงานเป็นแนวทางเดียวกันและเข้าใจกัน ทำให้สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารและกำหนดกลไกวิธีการในการติดตามกำกับตลอดจนประเมินผล เพื่อให้สามารถปรับปรุงทีมหรือแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมกว่าในการพัฒนาขีดความสามารถของการทำงานแบบกลุ่มทีมงานได้ดียิ่งขึ้น

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

แนวคิดที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมนั้นถือว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารได้ อีกทั้งการฝึกอบรมก็มีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรอีกด้วย การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่ถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วย (พิรุณา สุทธิธรรม, ยอดยิ่ง ธนทวี และ กฤษ จรินทร์, 2562)

รัชนิพร นาพุทธา (2549) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อฝึกฝนหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทำให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และเกิดประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวัง

สมคิด บางโม (2544) อ่างอิงใน นภาพรรณ จ้อยชารัตน์ (2558) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการพัฒนาที่เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และความชำนาญ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลที่จะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น การพัฒนาฝึกอบรมถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเอง

Elnage & Imran (2013) อ่างอิงใน ชัยนรินทร์ ไชยวัฒน์วี (2559) กล่าวว่า สถานการณ์ทางธุรกิจในปัจจุบันโดดเด่นด้วยความสามารถในการแข่งขันระหว่างองค์กรตลาดโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย เช่นนี้

องค์กรต้องหาวิธีที่เป็นไปได้ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ความรู้และทักษะของพนักงานในองค์กรมีมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการแข่งขันระดับโลกและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดเตรียมโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานและการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ เนื่องจากความสามารถความรู้และทักษะของพนักงานได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันในตลาดโลก

Kheirandish, et al. (2021) อ้างอิงใน นริศรา บุญเที่ยง (2561) กล่าวว่า ระบบการฝึกอบรมปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความจำเป็น (Need Assessment) เป็นการระบุสิ่งที่องค์กรเป็นในปัจจุบันกับสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น ซึ่งสามารถวัดความแตกต่างดังกล่าวได้จากการประเมินความจำเป็น ซึ่งหากความจำเป็นดังกล่าวเกี่ยวกับการให้การศึกษาหรือการให้การเรียนรู้ก็จะนำมาเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม

2. การวางแผน (Planning) ขั้นตอนที่ช่วยลดความเสี่ยงของผู้จัดการเรียนรู้และช่วยให้ผู้เรียนรู้บรรลุเป้าหมายของตน ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายของหลักสูตรการเรียนรู้ การคิดกิจกรรมในการเรียนรู้ที่ตรงกับเป้าหมายดังกล่าว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะใช้ในหลักสูตร

3. การดำเนินงาน (Implementation) เริ่มจากการจัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งที่เป็นต้องใช้ในหลักสูตรและก่อนเริ่มแต่ละหลักสูตรควรมีการแจ้งคุณสมบัติของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ สถานที่จัดการเรียนรู้ รายละเอียดของผู้ที่เข้าร่วม สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในหลักสูตร และระยะเวลาของหลักสูตร ส่วนเทคนิคและวิธีการในการเรียนรู้ นั่นถือว่าเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการในการตัดสินใจ คุณค่า และการยอมรับในจุดมุ่งหมาย แผนและผลลัพธ์ของหลักสูตร

2.10 ประวัติความเป็นมาของสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย

สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย ได้จัดการแข่งขันหมากล้อมสมัครเล่นชิงแชมป์โลกขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2522 ต่อมาในปี พ.ศ. 2525 ได้มีการจัดตั้ง “สหพันธ์หมากล้อมนานาชาติ” ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์หมากล้อมนานาชาติ ตั้งแต่ปี 2526 และได้มีการส่งตัวแทนไปแข่งครั้งแรกที่กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น สำหรับการก่อตั้งสมาคมอย่างเป็นทางการเกิดขึ้นครั้งแรก

แรกเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2536 ซึ่งมีการก่อตั้ง ชมรมหมากล้อม (โกะ) ประเทศไทย โดยคุณ ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ นายกสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทยและเป็นประธานสมาคมหมากล้อมจีนโลก รวมถึงเป็นประธานกรรมการบริหารบริษัทซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ทำให้คนไทยเล่นมากขึ้น และบรรจุเป็นกีฬาอย่างเป็นทางการในกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 23 ในปี พ.ศ. 2539 ต่อมาในปี พ.ศ. 2544 จึงมีการจดทะเบียนเป็น สมาคมกีฬาหมากล้อม และในปี พ.ศ. 2546 ได้กลายเป็น สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย (สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย, 2564)

หมากล้อม หรือ โกะ เป็นหมากกระดานประเภทหนึ่ง ใช้ผู้เล่น 2 คน แต่ละคนใช้หมากในการเล่นคนละสีคือ สีขาวและสีดำอุปกรณ์ในการเล่นหมากล้อมก็เหมือนกับกีฬาเกมกระดานประเภทอื่น ๆ คือมีเพียงแค่กระดานและตัวหมาก โดยกระดานจะเป็นทรงสี่เหลี่ยมจัตุรัส มีเส้นตัดกันในแนวนอนและแนวตั้งทั่วทั้งกระดาน ขนาดมาตรฐานจะอยู่ที่ 19 x 19 เส้น และมีจุดตัดทั้งสิ้น 361 จุด ส่วนตัวหมากจะมี 2 สี คือ สีขาวและสีดำ การตัดสินแพ้ชนะจะนับจากพื้นที่ของแต่ละฝ่ายที่ล้อมไว้เป็นดินแดนของตนเอง หากใครมีพื้นที่มากกว่าก็เป็นฝ่ายชนะ ผู้เล่นที่ได้หมากสีดำจะเป็นฝ่ายได้วางหมากก่อน แต่จะต้องต่อแต้มให้ฝ่ายสีขาว 6.5 แต้ม ตามกฎโคมิ ที่ถือว่าผู้ที่ลงหมากก่อนเป็นฝ่ายได้เปรียบ ปัจจุบันการแข่งขันบางรายการได้มีการปรับกฎโคมิให้มีแต้มต่ออยู่ที่ 7.5 แต้ม ทั้งนี้ กติกาและวิธีเล่นจะมีความละเอียดซับซ้อนมาก และมีวิธีการนับคะแนนที่แตกต่างกันไประหว่างประเทศจีน ญี่ปุ่น และเกาหลี (เอกณัฐ สุวัสดิหิรัญ, 2560)

ภาพ 2.2 กระดานหมากล้อมและตัวหมาก



ที่มา: สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย, 2564

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจ และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นว่ามีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทีม ส่วนด้านที่มีน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรวาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรวาด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนข้าราชการครูที่จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกวรรณ องคานุภาพ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียมท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจ ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียมท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพแบบวันไหน ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 กระบวนการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความไว้วางใจ ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความไว้วางใจในระบบ ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิธร แก้วศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครโดยในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานและด้านแก้ไขอุปสรรค รองลงมาด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.80% ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 54.90%

ปิยธิดา วงศ์พำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลของการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

อรรณรัตน์ วิไลพิศ อัญชัญ เครือสุวรรณ และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) ศึกษาเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ตามเพศ กลุ่มอายุ หน่วยงานและ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีม ประชากรคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ผลการศึกษาพบว่า 1) คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยประเด็นของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความกลมเกลียวของทีม รองลงมาคือด้านความร่วมมือประสานงานกัน และด้านการสื่อสาร 2) ปัจจัยด้านบุคคล เพศ กลุ่มอายุ บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value} > 0.05$ 3) เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควรมีการพัฒนาการสื่อสาร การประสานงานและการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ปัญหาในการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่ คือ การสื่อสาร การประสานงานและการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

นันท์ณภัท เสนีย์สิงหนาท และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านระยะเวลาและด้านบุคลากร 2) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 3) ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทของสมาชิกในทีม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ณิชากร ชัยศิริ และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสำนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของพนักงานสำนักงานเขตในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์การถดถอยด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านต้องมีชีวิตชีวาและด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน

ดุจเดือน ปัญโญวัฒน์ และ ภัทธริยา พรหมราษฎร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากลยุทธ์การฝึกอบรม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การฝึกอบรมต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุและมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน กลยุทธ์การฝึกอบรมทั้ง 3 ด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ตามความต้องการ และด้านการเป็นหุ้นส่วนกับสถาบันการศึกษา

ชุตिकाญจน์ ศรีวิบูลย์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมและสรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 2) ถอดบทเรียนศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของโครงการ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเสนอเพื่อปรับปรุง และ 3) สรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยการประเมินผลการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ด้านการประเมินปฏิกริยา 2) ด้านการประเมินการเรียนรู้ 3) ด้านการประเมินพฤติกรรม และ 4) ด้านการประเมินผลลัพธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการอบรมและการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในเรื่องการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนในมิติของการประยุกต์และพัฒนาให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม มีความโดดเด่นมากขึ้น ส่วนการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโครงการ รายงานและภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านการประเมินปฏิกริยามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินพฤติกรรม ด้านการประเมินการเรียนรู้ และด้านการประเมินผลลัพธ์ ตามลำดับ

กรชนก สุตะพาหะ กาญจนา บุญศักดิ์ และ สุวรรณ อินทร์น้อย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปัจจัยด้านขนาดของทีมและปัจจัยสถานภาพของทีมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 72.1

พัชรินทร์ อรุณเรือง และ สมาน อัครภูมิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม และข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนนวิทยา ผล

การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ด้านความเห็นพ้องกัน การประเมินผลตนเอง และด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมที่สำคัญคือ การทำงานเป็นทีมควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

เกษม ช่วยพั่ง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่สำคัญของหัวหน้าทีมกีฬา : กรณีศึกษาการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนที่มีต่อคุณลักษณะที่สำคัญของหัวหน้าทีมกีฬา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนที่มีต่อคุณลักษณะที่สำคัญของหัวหน้าทีมกีฬา จำแนกตามผู้ฝึกสอนที่มีคุณวุฒิสถาพพลศึกษาหรือกีฬากับผู้ฝึกสอนที่ไม่มีคุณวุฒิสถาพพลศึกษาหรือกีฬา และ 3) ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อผู้มีหน้าที่พิจารณาคัดเลือกหัวหน้าทีมกีฬา ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญของหัวหน้าทีมกีฬาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะที่สำคัญของหัวหน้าทีมกีฬาด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ น้ำใจนักกีฬา รองลงมา ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจและภาวะผู้นำ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนที่มีคุณวุฒิสถาพพลศึกษาหรือกีฬากับผู้ฝึกสอนที่ไม่มีคุณวุฒิสถาพพลศึกษาหรือกีฬา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อผู้มีหน้าที่พิจารณาคัดเลือกหัวหน้าทีมกีฬา พิจารณาจากคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นหัวหน้าทีม ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกหัวหน้าทีม ถ้าเป็นการแข่งระดับนานาชาติควรเพิ่มเกณฑ์ด้านความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ

นริศรา บุญเพียง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในชนบทนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพร้อมในการฝึกอบรม 2) เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรม 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม ความพึงพอใจในการฝึกอบรม และแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) ความพร้อมในการฝึกอบรมด้านอุปกรณ์ ด้านสถานที่ และด้านเนื้อหา มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการ

ทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) กระบวนการฝึกอบรมด้านการจัดทำ ด้านการตรวจสอบ และด้านการประเมินผลมีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความพึงพอใจในการฝึกอบรมมีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรพงศ์ เรืองสงค์ และ นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแผนกเภสัชกรรม โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ปัจจัยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมหัวหน้าทีม เพื่อนร่วมงาน บทบาทสมาชิกในทีม การติดต่อสื่อสาร กระบวนการทำงาน และวัตถุประสงค์/เป้าหมายของทีม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้มีการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยหัวหน้าทีม เพื่อนร่วมงาน บทบาทสมาชิกในทีม การติดต่อสื่อสาร กระบวนการทำงานและวัตถุประสงค์/เป้าหมายของทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีรายชื่อในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทยจำนวน 1,006 คน ซึ่งเป็นนักกีฬา ผู้จัดการทีมและผู้ฝึกสอน

3.1.2 ขนาดตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงใน Yufang Shu, 2560) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน ± 0.05 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากรทั้งหมด 1,006 คน

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้ = 5% (0.05)

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{1,006}{1 + 1,006 \times 0.05 \times 0.05}$$

$$= 286 \text{ คน}$$

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับฝีมือในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับฝีมือ

ระดับฝีมือ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับตั้ง	845	240
ระดับคิ่ว	161	46
รวม	1,006	286

ที่มา: สภาคหกรรมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2564

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

3.2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
2. อายุ

3. หน้าที่ในทีมกีฬา

4. ระดับฝีมือ

5. ประสบการณ์การเล่นกีฬาหมากล้อม

3.2.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม โดยสังเคราะห์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำทีม 2) ด้านสมาชิกทีม และ 3) ด้านระบบการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นคำถามโดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

3.2.1.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม โดยสังเคราะห์เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประเมินความจำเป็น 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการดำเนินงาน 4) ด้านการประเมินผล โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นคำถามโดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
มีความคิดเห็นระดับน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
มีความคิดเห็นระดับปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
มีความคิดเห็นระดับมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

3.2.1.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย โดยสังเคราะห์แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดระดับประสิทธิภาพ ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
ระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

3.2.1.5 ข้อเสนอแนะ โดยลักษณะคำถามเป็นปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ

3.2.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบ ความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.2.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) งานวิจัยนี้ จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.2.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน ของสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบ แบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกันและตอบคำถามตามจริงได้ทุกข้อ โดยการวิเคราะห์ประมวล หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าความ เชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.94 ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach 's Alpha

ตัวแปร	จำนวน คำถาม	Cronbach' s Alpha
ปัจจัยองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ด้านผู้นำทีม	4 ข้อ	0.89
1. ผู้นำทีมมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้จักวิธีขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้		1.00
2. ผู้นำทีมมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการฝึกแบบใหม่ ๆ และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ		0.74
3. ผู้นำทีมมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและแนะนำ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถของสมาชิกทีมที่ดี		0.65
4. ผู้นำทีมมีความรับผิดชอบและควบคุมทีมให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ได้เป็นอย่างดี		1.00
ปัจจัยองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ด้านสมาชิกทีม	4 ข้อ	0.87
5. สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี		0.74
6. สมาชิกทีมต้องเคารพกฎและกติกาในการอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี		0.92
7. สมาชิกทีมต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเสมอ		0.84
8. สมาชิกทีมต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจกันในทีมกีฬา		0.85
ปัจจัยองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ด้านระบบการทำงาน	4 ข้อ	0.90
9. ทุกคนมีการแบ่งหน้าที่และภารกิจของตนเองอย่างชัดเจน		0.59
10. มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ		0.65

11. มีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมานสามัคคี	0.56
12. มีการยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	0.74

ตาราง 3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach 's Alpha (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน คำถาม	Cronbach' s Alpha
ปัจจัยการฝึกอบรม ด้านการประเมินความจำเป็น	3 ข้อ	0.85
1. มีการทดสอบฝีมือของนักกีฬา ก่อน - หลัง การฝึกซ้อมอยู่เสมอ		0.47
2. มีการประเมินการเปลี่ยนแปลงทักษะของนักกีฬาเป็นระยะ ๆ		0.93
3. หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		1.00
ปัจจัยการฝึกอบรม ด้านการวางแผน	3 ข้อ	0.77
4. มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้		0.93
5. มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ		0.94
6. มีการระดมความคิดของสมาชิกทีม เพื่อให้ได้วิธีการฝึกซ้อมที่ดี		0.70
ปัจจัยการฝึกอบรม ด้านการดำเนินงาน	3 ข้อ	0.82
7. มีการฝึกซ้อมกับผู้มีฝีมือสูงกว่าเพื่อเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ ๆ		0.93
8. มีการดำเนินงานฝึกซ้อมตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ในทุกขั้นตอน		0.93
9. มีอุปกรณ์รองรับนักกีฬาอย่างเพียงพอ สะดวกต่อการฝึกซ้อม		0.93
ปัจจัยการฝึกอบรม ด้านการประเมินผล	3 ข้อ	0.77
10. มีการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงานฝึกซ้อมว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่		0.55

11. มีการประชุมร่วมกัน เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผล และ เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา	0.84
12. ท่านคิดว่าผลการแข่งขันเป็นตัววัดประสิทธิภาพของทีม	0.76

ตาราง 3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach 's Alpha (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน คำถาม	Cronbach' s Alpha
ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร	2 ข้อ	0.89
1. มีช่องทางหลากหลายในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็น ของสมาชิกในทีม		1.29
2. มีการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจกัน เพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปตามแผน		1.39
ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ด้านการร่วมมือ	2 ข้อ	0.86
3. สมาชิกในทีมมีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหา แล้วนำไปแก้ไขร่วมกัน		1.14
4. สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้		1.10
ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ด้านการประสานงาน	2 ข้อ	0.86
5. มีการประสานงานกันเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ผลตาม เป้าหมาย		1.11
6. มีการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนโดยให้ ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน		1.25
ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์	2 ข้อ	0.92
7. มีการพลิกแพลงสถานการณ์ในการแข่งขันเพื่อเป้าหมายชัย ชนะ		1.11
8. สมาชิกในทีมมีการคิดค้นและหากลวิธีใหม่ๆ ในการแข่งขัน		1.11
ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 ข้อ	0.94

- | | |
|--|------|
| 9. นักกีฬาต้องมีความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ | 1.24 |
| 10. นักกีฬาต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองอยู่เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือ | 1.11 |
-

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม ของสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทยโดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีออนไลน์ (สร้างแบบสอบถามด้วย Google Form) แล้วส่งลิงค์ให้กลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 พฤศจิกายน 2564

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

3.4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง สถิติพรรณนาที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทึม ระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรมและระดับของประสิทธิภาพการทำงานระบบทึม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทึมของกีฬาหมากล้อมไทย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน้าที่ในทีมกีฬา ระดับฝีมือและประสบการณ์การเล่นกีฬา

4.2 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ได้แก่ ผู้นำทีม สมาชิกทีมและระบบการทำงาน

4.3 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินความจำเป็น การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล

4.4 ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)

สัญลักษณ์	ความหมาย
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญ
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
W	แทน ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม
W ₁	แทน ผู้นำทีม
W ₂	แทน สมาชิกทีม
W ₃	แทน ระบบการทำงาน
G	แทน ปัจจัยด้านการฝึกอบรม
G ₁	แทน การประเมินความจำเป็น
G ₂	แทน การวางแผน
G ₃	แทน การดำเนินงาน
G ₄	แทน การประเมินผล

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน้าที่ในทีมกีฬา ระดับฝีมือและประสบการณ์การเล่นกีฬา ซึ่งผลการศึกษา ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	133	46.5
หญิง	153	53.5
รวม	286	100.0

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
18 - 25 ปี	83	29.0
26 - 33 ปี	96	33.6
34 - 41 ปี	63	22.0
42 - 49 ปี	33	11.6
50 ปีขึ้นไป	11	3.8
รวม	286	100.0
หน้าที่ในทีมกีฬา		
นักกีฬา	181	63.3
ผู้จัดการทีม	33	11.5
ผู้ฝึกสอน	72	25.2
รวม	286	100.0
ระดับฝีมือ		
ระดับคิว	46	16.1
ระดับตั้ง	240	83.9
รวม	286	100.0
ประสบการณ์การเล่นกีฬา		
น้อยกว่า 5 ปี	50	17.5
6 - 10 ปี	78	27.3
10 ปีขึ้นไป	158	55.2
รวม	286	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 286 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26 - 33 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือช่วงอายุ 18 - 25 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และน้อยที่สุดช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 หน้าที่ในทีมกีฬาซึ่งเป็น นักกีฬา จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3

รองลงมา ผู้ฝึกสอน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และผู้จัดการทีม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระดับฝีมือซึ่งอยู่ในระดับดี จำนวนมากที่สุด 240 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 และจำนวนน้อยอยู่ในระดับดี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ส่วนประสบการณ์การเล่นกีฬา มากที่สุดคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

4.2 ผลการศึกษาในระดับของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม

ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย ได้แก่ ผู้นำทีม สมาชิกทีมและระบบการทำงาน ซึ่งผลการศึกษา ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้นำทีม	4.61	0.43	มากที่สุด
2. สมาชิกทีม	4.56	0.51	มากที่สุด
3. ระบบการทำงาน	4.51	0.53	มากที่สุด
รวม	4.56	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.42) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ สมาชิกทีม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.51) และน้อยที่สุด คือ ระบบการทำงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

4.2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้นำทีม	4.61	0.43	มากที่สุด
1. ผู้นำทีมมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้จักวิธีขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.74	0.48	มากที่สุด
2. ผู้นำทีมมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการฝึกแบบใหม่ ๆ และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ	4.47	0.55	มาก
3. ผู้นำทีมมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและแนะนำ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถของสมาชิกทีมที่ดี	4.71	0.54	มากที่สุด
4. ผู้นำทีมมีความรับผิดชอบและควบคุมทีมให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ได้เป็นอย่างดี	4.52	0.60	มากที่สุด
2. สมาชิกทีม	4.56	0.51	มากที่สุด
1. สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	4.56	0.58	มากที่สุด
2. สมาชิกทีมต้องเคารพกฎและกติกาในการอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.57	0.54	มากที่สุด
3. สมาชิกทีมต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวเสมอ	4.50	0.63	มากที่สุด
4. สมาชิกทีมต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจกันในการทำงาน	4.62	0.58	มากที่สุด

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ระบบการทำงาน	4.51	0.53	มากที่สุด
1. ทุกคนมีการแบ่งหน้าที่และภารกิจของตนเองอย่างชัดเจน	4.45	0.62	มาก
2. มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.46	0.60	มาก
3. มีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมานสามัคคี	4.49	0.62	มาก
4. มีการยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	4.65	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม พิจารณารายด้าน พบดังนี้

ด้านผู้นำทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.43) โดยข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ผู้นำทีมมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้จักวิธีขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ผู้นำทีมมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถของสมาชิกทีมที่ดี ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.54) ผู้นำทีมมีความรับผิดชอบและควบคุมทีมให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60) และมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ผู้นำทีมมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการฝึกแบบใหม่ ๆ และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.55)

ด้านสมาชิกทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.51) โดยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ สมาชิกทีมต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในทีมกีฬา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ สมาชิกทีม

ต้องเคารพกฎและกติกาในการอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) และสมาชิกทีมต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเสมอ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ด้านระบบการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.53) โดยข้อที่มึความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีการยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่เหลือมึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60) และทุกคนมีการแบ่งหน้าที่และภารกิจของตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรม

ผลการศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย ได้แก่ การประเมินความจำเป็น การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล ซึ่งผลการศึกษา ดังตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นด้านของปัจจัยด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การประเมินความจำเป็น	4.56	0.53	มากที่สุด
2. การวางแผน	4.47	0.50	มาก
3. การดำเนินงาน	4.46	0.52	มาก
4. การประเมินผล	4.44	0.53	มาก
รวม	4.49	0.46	มาก

จากตาราง 4.4 ผลการศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การประเมินความจำเป็น ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การวางแผน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) ส่วนน้อยที่สุด คือ การประเมินผล ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

4.3.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการฝึกอบรม จำแนกตามรายด้านและรายข้อ

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การประเมินความจำเป็น	4.56	0.53	มากที่สุด
1. มีการทดสอบฝีมือของนักกีฬา ก่อน - หลัง การฝึกซ้อม อยู่เสมอ	4.53	0.67	มากที่สุด
2. มีการประเมินการเปลี่ยนแปลงทักษะของนักกีฬา เป็นระยะๆ	4.46	0.63	มาก
3. หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.71	0.51	มากที่สุด
2. การวางแผน	4.47	0.50	มาก
1. มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.56	0.59	มากที่สุด
2. มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	4.51	0.60	มากที่สุด
3. มีการระดมความคิดของสมาชิกทีม เพื่อให้ได้วิธีการ ฝึกซ้อมที่ดี	4.35	0.63	มาก

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการฝึกอบรม
จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. การดำเนินงาน	4.47	0.52	มาก
1. มีการฝึกซ้อมกับผู้มีฝีมือสูงกว่าเพื่อเรียนรู้ทักษะ และกลยุทธ์ใหม่ๆ	4.61	0.59	มากที่สุด
2. มีการดำเนินงานฝึกซ้อมตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ ในทุกชั้นตอน	4.45	0.60	มาก
3. มีอุปกรณ์รองรับนักกีฬาอย่างเพียงพอ สะดวกต่อ การฝึกซ้อม	4.34	0.73	มาก
4. การประเมินผล	4.44	0.53	มาก
1. มีการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงานฝึกซ้อมว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่	4.45	0.65	มาก
2. มีการประชุมร่วมกัน เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผล และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา	4.39	0.63	มาก
3. ท่านคิดว่าผลการแข่งขันเป็นตัววัดประสิทธิภาพของ ทีม	4.47	0.68	มาก

จากตาราง 4.5 ผลการศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรม พิจารณารายด้าน พบดังนี้
ด้านการประเมินความจำเป็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) โดยข้อที่มีความ
คิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ มีการทดสอบฝีมือของนักกีฬา
ก่อน - หลัง การฝึกซ้อมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ
มีการประเมินการเปลี่ยนแปลงทักษะของนักกีฬาเป็นระยะ ๆ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63)

ด้านการวางแผน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) โดยข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมาก

ที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) และมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีการระดมความคิดของสมาชิกทีม เพื่อให้ได้วิธีการฝึกซ้อมที่ดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63)

ด้านการดำเนินงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) โดยข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ มีการฝึกซ้อมกับผู้ที่มีฝีมือสูงกว่าเพื่อเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่เหลือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด ได้แก่ มีการดำเนินงานฝึกซ้อมตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ในทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) และมีอุปกรณ์รองรับนักกีฬาอย่างเพียงพอ สะดวกต่อการฝึกซ้อม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ด้านการประเมินผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) โดยมีความคิดเห็นระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าผลการแข่งขันเป็นตัววัดประสิทธิภาพของทีม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ มีการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงานฝึกซ้อมว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) และมีการประชุมร่วมกัน เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผล และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม

ผลการศึกษาระดับของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.4.1 ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีรายละเอียดดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การติดต่อสื่อสาร	4.32	0.63	มาก
2. การร่วมมือ	4.43	0.60	มาก
3. การประสานงาน	4.42	0.57	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.53	0.53	มากที่สุด
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.51	มากที่สุด
รวม	4.47	0.45	มาก

จากตาราง 4.6 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของบุคลากรใน
สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.47$,
S.D. = 0.45) โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ การปรับปรุงอย่าง
ต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =
0.53) ส่วนข้อที่เหลือจำนวน 3 ข้อ มีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การร่วมมือ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.
= 0.60) รองลงมา คือ การประสานงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} =$
4.32, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

4.4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมจำแนกตามรายด้านและรายข้อ

ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การติดต่อสื่อสาร	4.32	0.63	มาก
1. มีช่องทางหลากหลายในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	4.27	0.69	มาก
2. มีการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน	4.38	0.66	มาก
2. การร่วมมือ	4.43	0.60	มาก
1. สมาชิกในทีมมีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหาแล้วนำไปแก้ไขร่วมกัน	4.49	0.65	มาก
2. สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.37	0.64	มาก
3. การประสานงาน	4.42	0.57	มาก
1. การประสานงานกันเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ผลตามเป้าหมาย	4.36	0.65	มาก
2. มีการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน โดยให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน	4.48	0.58	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.52	0.53	มากที่สุด
1. มีการพลิกแพลงสถานการณ์ในการแข่งขันเพื่อเป้าหมายชัยชนะ	4.50	0.57	มากที่สุด
2. สมาชิกในทีมมีการคิดค้นและหาทริคใหม่ๆ ในการแข่งขัน	4.56	0.60	มากที่สุด
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.51	มากที่สุด
1. นักกีฬาต้องมีความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ	4.63	0.53	มากที่สุด
2. นักกีฬาต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองอยู่เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือ	4.64	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 ผลการศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรม พิจารณารายด้าน พบดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.63) โดยมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) และรองลงมา คือ มีช่องทางหลากหลายในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ด้านการร่วมมือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) โดยมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ สมาชิกในทีมมีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหาแล้วนำไปแก้ไขร่วมกัน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65) และรองลงมา คือ สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ด้านการประสานงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) โดยมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนโดยให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) และรองลงมา คือ การประสานงานกันเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ผลตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) โดยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นและหากวิธีใหม่ ๆ ในการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) และรองลงมา คือ มีการพลิกแพลงสถานการณ์ในการแข่งขันเพื่อเป้าหมายชัยชนะ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) โดยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ นักกีฬาต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองอยู่เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.54) และรองลงมา คือ นักกีฬาต้องมีความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

4.5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม

ผู้วิจัยได้ทำการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม และปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย

4.5.1 ระดับการส่งผลของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมและการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย เป็นภาพรวม ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานระบบทีมและการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม พิจารณาเป็นภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
องค์ประกอบการทำงานระบบทีม (W)	.185	3.188	.002**
การฝึกอบรม (G)	.636	10.946	.000**

R = .788 R² = .621 S.E. = .28074 F = 231.539 Sig. = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.8 การศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมและด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรต้นตามกรอบแนวคิด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมและด้านการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ค่าประสิทธิภาพการทำงาน R² เท่ากับ .621 คือทั้ง 2 ปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมร้อยละ 62.10

4.5.2 ระดับการส่งผลของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย เป็นรายด้าน ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
พิจารณาเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
ผู้นำทีม (W_1)	.067	1.272	.205
สมาชิกทีม (W_2)	.270	3.902	.000**
ระบบการทำงาน (W_3)	.425	6.387	.000**
R = .695 R ² = .483 S.E. = .32839 F = 87.766 Sig. = .000			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.9 การศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้ค่าประสิทธิภาพการทำงาน R^2 เท่ากับ .483 หรือร้อยละ 48.30 ด้านผู้นำทีม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน เท่ากับ .067 ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ด้านสมาชิกทีม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน เท่ากับ .270 และด้านระบบการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน เท่ากับ .425 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านระบบการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมมากกว่าด้านสมาชิกทีม

4.5.3 ระดับการส่งผลของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย เป็นรายข้อคำถาม ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
เป็นรายข้อคำถาม

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
1. ผู้นำทีมมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้จักวิธีขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	.109	1.638	.103

ตาราง 4.10 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
เป็นรายข้อคำถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
2. ผู้นำทีมมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการฝึก แบบใหม่ ๆ และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ	.010	.193	.847
3. ผู้นำทีมมีความสามารถในการให้คำปรึกษา คำปรึกษาและแนะนำเพื่อเสริมสร้างทักษะ ความสามารถของสมาชิกทีมที่ดี	-0.54	-.741	.459
4. ผู้นำทีมมีความรับผิดชอบและควบคุมทีมให้ เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ได้เป็นอย่างดี	.056	1.043	.298
5. สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และ ทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	.191	2.253	.025*
6. สมาชิกทีมต้องเคารพกฎและกติกาในการอยู่ ร่วมกันได้เป็นอย่างดี	.013	.147	.884
7. สมาชิกทีมต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตนเสมอ	.005	.059	.953
8. สมาชิกทีมต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันใน ทีมกีฬา	.090	1.226	.221
9. ทุกคนมีการแบ่งหน้าที่และภารกิจของตนเอง อย่างชัดเจน	.073	.874	.383
10. มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีการฝึกคิด และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	.101	1.131	.259
11. มีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมาน สามัคคี	.287	3.453	.001**

ตาราง 4.10 ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม เป็นรายข้อคำถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
12. มีการยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	.011	.162	.872
R = .710 R ² = .482 S.E. = .32683 F = 23.125 Sig. = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.10 พบว่าผลการศึกษปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 2) มีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมานสามัคคี มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้ง 12 ข้อ จากค่าประสิทธิภาพการทำงาน R² พบว่าปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมได้ ร้อยละ 48.2

4.5.4 ระดับการส่งผลของปัจจัยด้านการฝึกอบรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย เป็นรายด้าน ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ปัจจัยด้านการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม พิจารณาเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
การประเมินความจำเป็น(G ₁)	.184	3.155	.002**
การวางแผน (G ₂)	.307	5.418	.000**
การดำเนินงาน (G ₃)	.206	3.452	.001**
การประเมินผล (G ₄)	.193	3.159	.002**
R = .782 R ² = .611 S.E. = .28529 F = 110.376 Sig. = .000			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.11 การศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้ค่าประสิทธิภาพการทำงาน R^2 เท่ากับ .611 หรือร้อยละ 61.10 ด้านการประเมินความจำเป็น ได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน เท่ากับ .184 ด้านการวางแผน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน เท่ากับ .307 ด้านการดำเนินงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน เท่ากับ .206 และด้านการประเมินผล ได้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน เท่ากับ .193 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการวางแผนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมมากที่สุด

4.5.5 ระดับการส่งผลของปัจจัยด้านการฝึกอบรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย เป็นรายข้อคำถาม ซึ่งสามารถนำเสนอผลการศึกษาดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม เป็นรายข้อคำถาม

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
1. มีการทดสอบฝีมือของนักกีฬา ก่อน - หลัง การฝึกซ้อมอยู่เสมอ	.063	1.034	.302
2. มีการประเมินการเปลี่ยนแปลงทักษะของนักกีฬาเป็นระยะ ๆ	-0.23	-.343	.732
3. หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.147	2.951	.003**
4. มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.180	3.521	.001**
5. มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ	.047	.949	.343
6. มีการระดมความคิดของสมาชิกทีม เพื่อให้ได้วิธีการฝึกซ้อมที่ดี	.142	2.512	.013*
7. มีการฝึกซ้อมกับผู้มีฝีมือสูงกว่าเพื่อเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ ๆ	.012	.232	.817

ตาราง 4.12 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม เป็นรายชื่อคำถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (beta)	t	Sig.
8. มีการดำเนินงานฝึกซ้อมตามแผนปฏิบัติการ ที่วางไว้ในทุกขั้นตอน	.218	3.571	.000**
9. มีอุปกรณ์รองรับนักกีฬาอย่างเพียงพอ สะดวกต่อการฝึกซ้อม	.043	.846	.398
10. มีการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ฝึกซ้อมว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือไม่	.068	1.165	.245
11. มีการประชุมร่วมกัน เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผล และเสนอแนะแนว ทางแก้ไขปัญหา	.096	1.551	.122
12. ท่านคิดว่าผลการแข่งขันเป็นดี หรือไม่ดี	.071	1.551	.122

R = .793 R² = .629 S.E. = .28267 F = 38.580 Sig. = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.12 พบว่าผลการศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ 1) หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และ 3) มีการดำเนินงานฝึกซ้อมตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ในทุกขั้นตอน และปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ มีการระดมความคิดของสมาชิกทีม เพื่อให้ได้วิธีการฝึกซ้อมที่ดี

เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้ง 12 ข้อ จากค่าประสิทธิภาพการทำงาน R² พบว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ร้อยละ 62.9

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย และ 2) ศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Google Form) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลของการวิจัย

5.1.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย 286 คน มากที่สุดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.5 ที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 46.5 อายุมากที่สุดอยู่ระหว่าง 26 – 33 ปี ร้อยละ 33.6 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 18 – 25 ปี ร้อยละ 29.0 หน้าที่ในทีมหมากล้อมคือนักกีฬาหมากล้อมมากที่สุด ร้อยละ 63.3 รองลงมาเป็นผู้ฝึกสอน ร้อยละ 25.2 มีระดับฝีมือเป็นระดับตั้งมากที่สุด ร้อยละ 83.9 ที่เหลือเป็นระดับคิว ร้อยละ 16.1 และมีประสบการณ์การเล่นกีฬา 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 55.2 รองลงมาเป็นระหว่าง 6 – 10 ปี ร้อยละ 27.3

5.1.2 การศึกษาระดับของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม

ผลการศึกษาระดับของปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้นำทีม 2) สมาชิกทีม 3) ระบบการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าอยู่ในด้านผู้นำทีม 1 ประเด็น ได้แก่ ผู้นำทีมมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการฝึกแบบใหม่ ๆ และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ และด้านระบบการทำงาน 3 ประเด็น ได้แก่ มีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมานสามัคคี มีการ

ประสานงานสอดคล้องกัน มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทุกคนมีการแบ่งหน้าที่และภารกิจของตนเองอย่างชัดเจน นอกจากนั้นทุกประเด็นของทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.3 การศึกษาระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรม

ผลการศึกษาในระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินความจำเป็น 2) การวางแผน 3) การดำเนินงาน 4) การประเมินผล พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าอยู่ในด้านการประเมินความจำเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการทดสอบฝีมือของนักกีฬา ก่อน - หลัง การฝึกซ้อมอยู่เสมอ ด้านการวางแผน 2 ประเด็น ได้แก่ มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดความสำเร็จ และด้านการดำเนินงาน 1 ประเด็น ได้แก่ มีการฝึกซ้อมกับผู้มีฝีมือสูงกว่าเพื่อเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ ๆ นอกจากนั้นทุกประเด็นของทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.1.4 การศึกษาระดับของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม

ผลการศึกษาในระดับของประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าอยู่ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2 ประเด็น ได้แก่ สมาชิกในทีมมีการคิดค้นและหากลวิธีใหม่ ๆ ในการแข่งขัน และมีการพลิกแพลงสถานการณ์ในการแข่งขันเพื่อเป้าหมายชัยชนะ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2 ประเด็น ได้แก่ นักกีฬาต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองอยู่เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือ และนักกีฬาต้องมีความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ นอกจากนั้นทุกประเด็นของทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย

ผลจากการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .483 สามารถอธิบายได้ว่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมได้ร้อยละ 48.30 โดยพบว่า ด้านระบบการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ร้อยละ 42.5 และด้านสมาชิกทีม มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ร้อยละ 27.0 สรุปได้ว่า ด้านระบบการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมมากกว่าด้านสมาชิกทีม โดยประเด็นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้แก่ สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี และมีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมานสามัคคี

2. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .611 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้ร้อยละ 61.10 โดยพบว่า ด้านการวางแผน ร้อยละ 30.7 ด้านการดำเนินงาน ร้อยละ 20.6 ด้านการประเมินผล ร้อยละ 19.3 และด้านการประเมินความจำเป็น ร้อยละ 18.4 โดยประเด็นด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ได้แก่ หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการระดมความคิดของสมาชิกทีม เพื่อให้ได้วิธีการฝึกซ้อมที่ดี และมีการดำเนินงานฝึกซ้อมตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ในทุกขั้นตอน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้นำทีมและสมาชิกควรมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบในบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมคิดและแก้ไขด้วยกันได้ ผู้นำสามารถให้คำปรึกษาและสมาชิกให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำได้ ส่งผลให้ระบบการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทวัฒน์ เสนีย์สิงหนาท และคณะ (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านบทบาทสมาชิกทีมและด้านกระบวนการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1. ด้านผู้นำทีม พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจาก ผู้นำทีมควรเป็นผู้นำที่สามารถให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่

ดีได้ เป็นแบบอย่างให้แก่สมาชิกในทีม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม ช่วยพั่ง (2561) ซึ่งพบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากหัวหน้าทีมต้องมีภาวะผู้นำสูงคอยควบคุมดูแลสมาชิกในทีม ดังนั้นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในฐานะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งต้องสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในทีม ต้องใจกว้างและยอมรับคำติชมจากผู้ฝึกสอนและเพื่อนร่วมทีมด้วย

2. ด้านสมาชิกทีม พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากสมาชิกทีมเคารพกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทวัฒน์ เสนีย์สิงหนาท และคณะ (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบทบาทของสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสมาชิกทุกคนในทีมเข้าใจหลักการในการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญกับแผนงานและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านระบบการทำงาน พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากในการทำงานควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และปฏิบัติตามกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทวัฒน์ เสนีย์สิงหนาท และคณะ (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการบริหารจัดการที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดเวลาการทำงาน มีการตรวจสอบเป็นระยะเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.2.2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านการฝึกอบรมของกีฬาหมากล้อมไทย พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากการฝึกอบรมนั้นมีความสำคัญทั้งในด้านการประเมินทักษะต่าง ๆ ของสมาชิกเพื่อวางแผนและเลือกใช้กลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายแล้วนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ จากการฝึกจากตัวบุคคลไปสู่ทีมงานที่มีคุณภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภาพรธรณ์ จ้อยชาวัฒน์ (2558) ซึ่งพบว่า ปัจจัย

ด้านการจัดอบรม ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ประเมินและติดตามผล ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กร มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน มีการวางแผนให้วิทยากรที่มีความรู้มาจัดอบรมและบรรยายอย่างเข้าใจ มีการติดตามและประเมินผลหลังการอบรม

1. การประเมินความจำเป็น พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากให้ความสำคัญกับการทดสอบฝีมือ ก่อน-หลัง การฝึกซ้อมและมีการประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงของทักษะของบุคลากร ว่าการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้ทีมเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีหรือไม่ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน และการฝึกซ้อมให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ และคณะ (2564) ซึ่งพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการอบรม และนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะวิทยากรมีความรู้และความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ เนื้อหาการอบรมมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เอกสารและสื่อการสอนมีความชัดเจนและเหมาะสมและมีการวัด มีการประเมินผล มีการติดตามผลและรายงานผล

2. การวางแผน พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากมีการกำหนดแผนและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่สมาชิก เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลจากการฝึกซ้อมและวางแผนว่าทำสำเร็จตามแผนหรือไม่ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ องคานุภาพ (2562) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการวางแผนอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากมีการวางแผนในการทำงานแล้วสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้สำเร็จ และมักจะมีแผนสำรองไว้เสมอหากไม่เป็นไปตามแผน

3. การดำเนินงาน พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากมีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ได้ดี ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร แก้วศรี (2560) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากพนักงานมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงาน กำหนดความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของแต่ละคนและให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเสมอ

4. การประเมินผล พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากมีการร่วมกันติดตาม ตรวจสอบผลงานและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นการเพิ่มศักยภาพและ

ประสิทธิภาพของทีม ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรินทร์ อรุณเรือง และ สมาน อัสวภูมิ (2560) ซึ่งพบว่า ด้านการประเมินผลงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการประเมินผลงานสม่ำเสมอทั้งระหว่างและหลังการดำเนินงาน กับ การประเมินตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิพร นาพุทธา (2549) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของพนักงาน ด้านวิธีการประเมินผล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากมีการประเมินผลทั้งก่อน – หลังจากการอบรม เพื่อให้เห็นถึงการพัฒหน้าที่ดีขึ้นของสมาชิกในทีม

5.2.3 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬามากล้อมไทย พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬามากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากการจะทำให้ระบบการทำงานเกิดประสิทธิภาพนั้นประกอบไปด้วย ปัจจัยหลายอย่าง ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกและทำความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้การทำงานเกิดการประสานงานได้เป็นอย่างดี สามารถช่วยกันคิดค้นกลยุทธ์ใหม่ ๆ และร่วมกันพัฒนาตนเองและทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรชนก สุตะพาหะ กาญจนา บุญศักดิ์ และ สุวรรณา อินทร์น้อย (2561) ซึ่งพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีลักษณะของการที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจ ก็จะมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ

1. การติดต่อสื่อสาร พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬามากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และสมาชิกเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยธิดา วงศ์พำ (2559) ซึ่งพบว่า ด้านการสื่อสารในองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากการติดต่อสื่อสารแจ้งข่าวที่จำเป็นเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของกันและกันได้อย่างดี

2. การร่วมมือ พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬามากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากหากมีปัญหาสามารถปรึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรัญรัตน์ วิไลพิศ อัญชัญ เครือสุวรรณ และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2560) ซึ่งพบว่า ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากมีการร่วมมือกันทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทีมงาน อย่างเอาใจใส่

3. การประสานงาน พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกผู้ร่วมทีมอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างลื่นไหล ไม่เกิดข้อขัดแย้งใด ๆ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรัญรัตน์ วิไลพิศ อัญชัญ เครือสุวรรณ และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ (2560) ซึ่งพบว่า ด้านการประสานงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถและหากได้รับงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับ ก็ทำได้อย่างมีความสุข

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในทีมมีการคิดค้นกลวิธีใหม่ ๆ ในการแข่งขัน เป็นผลดีต่อการพลิกแพลงสถานการณ์ ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิชากร ชัยศิริ และคณะ (2562) ซึ่งพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า บุคลากรในสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะฝีมือของตนอยู่เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือโดยการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญส่งผลให้ทีมงานมีพัฒนาการก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิชากร ชัยศิริ และคณะ (2562) ซึ่งพบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

5.2.4 ผลการศึกษาระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานระบบทีม ได้ค่าประสิทธิภาพการทำนาย R^2 เท่ากับ .483 ปัจจัยด้านสมาชิกทีมและด้านระบบการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานระบบทีม ร้อยละ 48.30 ซึ่งผลจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วลัยยา โคตรนรินทร์ และ เสาวณี ศรีพุทธรัตน์ (2554) ซึ่งพบว่า ด้านสมาชิกทีมและด้านกระบวนการของทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย

หลายปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย การครองงาน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การติดต่อสื่อสาร การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงาน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างทีม แสดงให้เห็นว่าอาจจะมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทน์ภัส เสนีย์สิงหนาท และคณะ (2564) ซึ่งพบว่า ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมและกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

5.2.5 ผลการศึกษาระหว่างปัจจัยด้านการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพในการทำงานระบบทีม ได้ค่าประสิทธิภาพการทำงาน R^2 เท่ากับ .611 ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานระบบทีม ร้อยละ 61.10 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดุจเดือน ปัญโญวัฒน์ และ ภัทริยา พรหมราชฎูร์ (2562) ซึ่งพบว่า กลยุทธ์การฝึกอบรม มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการฝึกอบรมทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากความสามารถของพนักงาน กลยุทธ์การฝึกอบรมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีผลกระทบเชิงบวกมากที่สุด จากกาพูดคุยให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพราะแต่ละคนมีการสะสมความรู้ ประสบการณ์ทั้งจากที่องค์กรจัดฝึกอบรมให้หรือเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงแล้วนำมาแลกเปลี่ยนกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ผู้นำทีมควรตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน แล้วขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ได้ และต้องมั่นฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อจะสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับสมาชิกในทีมได้
2. สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเสมอ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม เคารพกฎและกติกาในการอยู่ร่วมกัน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ทำหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายให้เต็มที่ เต็มความสามารถ

3. ควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีการประสานงาน สอดคล้องกัน เข้าใจกัน คิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบและควรแบ่งหน้าที่ ภารกิจอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

4. ควรให้ความสำคัญกับการฝึกซ้อมและทดสอบฝีมือก่อน – หลังการฝึกซ้อมเสมอ เพื่อเป็นการประเมินผลว่าจากการฝึกซ้อมด้วยวิธีนี้ได้ผลดีหรือไม่ หรือควรปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างไรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปและการฝึกซ้อมกับผู้มีระดับสูงกว่า เพื่อศึกษาเทคนิค และนำมาปรับใช้

5. ควรวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการซ้อม เช่น ฝึกซ้อมกับผู้มีระดับฝีมือสูงกว่า หรือการศึกษากลยุทธ์ใหม่ ๆ จากการวิเคราะห์เกมของผู้อื่น และกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จเพื่อเป็นการพิสูจน์ว่าการฝึกซ้อมที่ผ่านมานั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่

6. ควรมีการติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ถึงปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ เพื่อช่วยกันแก้ไข ทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น

7. การให้ความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นว่ามีความเป็นธรรมในทีม

8. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นฝึกซ้อมอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ตั้งเป้าหมายไว้ว่าในอนาคตว่าจะเติบโตด้านนี้อย่างไร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านพื้นฐานการศึกษา สายวิทยาศาสตร์หรือสาย สังคมศาสตร์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ในการเล่นกีฬา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม

2. ควรศึกษาปัจจัยองค์ประกอบการทำงานระบบทีม โดยเฉพาะด้านผู้นำทีม ว่ามี ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมหรือไม่ โดยเปลี่ยนวิธีการทางสถิติ เช่น การเปรียบเทียบ ค่าที่ (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบ ทีมเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ องคานุภาพ. (2562). การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงานและ ความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พีริบิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรชนก สุตะพานะ กาญจนา บุญศักดิ์ และ สุวรรณา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วารสารบริหารการศึกษา.
- กรวิภา งามวุฒิจวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กะลินทิพย์ ฮกอิน. (2560). ผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ในการสอบบัญชีและความ พยายามในการวางแผนการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการสอบบัญชีของ ผู้สอบบัญชีภาษีอากร. สาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กัมปนาท สมหวัง, แวมมยุรา คำสุข และ ทศนีญา ฝิมขม. (2561). การปรับปรุงกระบวนการ ผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต โดยใช้แนวคิดไคเซ็น กรณีศึกษา บริษัท ซินไฟเนียร์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. บทความวิจัย. คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- กิตติทัช เขียวฉ้วน และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผล ในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.
- เกษม ช่วยพณัง. (2561). คุณลักษณะที่สำคัญของหัวหน้าทีมกีฬา : กรณีศึกษาการแข่งขัน กีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย. สาขาวิชาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์, ธานม รัตนจินดา และ ณัฐยา ยวงใย. (2562). กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อ จัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กรยุคประเทศไทย, วารสารนักบริหาร.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. วารสารวิชาการแพรวา กาฬสินธุ์. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ และคณะ. (2564). การติดตามผลการฝึกอบรมและสรุปผลโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ.
- ชัญญา บุญเจริญ และ ธีรภัทร กุโลภาส. (2563). ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวคิดทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชยันรินทร์ ไชยวัฒน์วี. (2559). การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจในองค์กร อิสระในการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการฝึกอบรมพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณิชากร ชัยศรี และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารเศรษฐศาสตร์, บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ดุษฎีเดือน ปัญโญวัฒน์ และ ภัทริยา พรหมราชภูรี. (2562). กลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ธนารัฐ น้าสุริยา และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) หลักฐานเชิงประจักษ์ บริษัท แพรคติก้า จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นภาพรรณ จ้อยชารัตน์. (2558). การจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นริศรา บุญเที่ยง. (2561). ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน : กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทวัฒน์ เสเนียงหนาด และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิโตร จำกัด (มหาชน). วารสารรัชต์ภาคย์.
- บุญญาดา นาสมบุญรัตน์. (2563). อิทธิพลตัวแปรสื่อกลางของกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องระหว่างการบริหารการผลิตแบบญี่ปุ่นกับการลดต้นทุนในเขตอุตสาหกรรมลาดกระบัง. คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ปิยธิดา วัจศพ้าห์. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรรณพิตรรา เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข (พรสุทธิชัยพงศ์) ดร.และคณะ. (2560). การพัฒนานโยบายและศักยภาพขององค์กรชุมชนในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ อรุณเรือง และ สมาน อัครภูมิ. (2560). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารสังคมศาสตร์นวัตกรรม

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัฒนชิตา รุ่งหิรัญธนาภิตติ. (2561). *ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงานและบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- พิชชาภา นันทเศรษฐ์. (2560). *การศึกษาปัจจัยศักยภาพการสื่อสาร บุคลิกภาพ และ แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- พิรุณา สุทธิธรรม, ยอดยิ่ง ธนทวี และ กฤษ จรินทร์. (2562). *การจัดตั้งสถาบันการฝึกอบรม และวิจัยทางธุรกิจในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของหน่วยงาน จากประเทศไทย. 14, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)*
- พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2552). *ความสำเร็จของผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2564, จาก <http://www.pantown.com/groub.php?display=content=36749&name=0000000content32&area=3>*
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- รัชนิพร นาพุดธา. (2549). *ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของ การฝึกอบรม บริษัท ปูนซีเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด. สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2553). *เทคนิคการประสานงาน. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b18_53.pdf*
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรพงษ์ เรืองสงค์ และ นิตยา เพ็ญศิริินภา. (2564) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแผนกเภสัชกรรม โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วารสารวิชาการสาธารณสุข.
- วิจิตรา สีสด (2562). *การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอำนวยการศิลป์ตามแนวคิดความร่วมมือในการทำงาน*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ศศิธร แก้วศรี. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์. (2559). *การศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านอโศก จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมภาร วรรณรต. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็นกรณีศึกษา บริษัท วาย เอส ภัณฑท์ จำกัด*. วารสารเกษมบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย. (2564). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2564, จาก www.thaigo.org
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ปี 2560-2564*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2564, จาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=312.
- สุทน เหมือนพิทักษ์. (2559). *แนวทางการพัฒนาความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างไทยกับกัมพูชา ของกองทัพไทย*. กรมยุทธการทหาร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภรัตน์ พูลสวัสดิ์. (2559). การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแผนกเอกสารขาออก กรณีศึกษาสายเรือแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่แหลมฉบัง. คณะโลจิสติกส์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดิเทพ บุญสุข. (2556). การสื่อสารทางการเมืองเรื่องพลังงานในอ่าวไทย : กรณีศึกษา ในช่วงปี พ.ศ. 2524-2553. หลักสูตรดุขุฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก วิทยาลัยสื่อสารการเมือง.
- อภิชาติ เนินพรหม. (2559). การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนการสอนเพื่อ เสริมสร้างความสามารถทางการคิดสร้างสรรค์ สำหรับผู้เรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริศรชา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญรัตน์ วิไลพิศ, อัญชัญ เครือสุวรรณ และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2560). พฤติกรรม การทำงานเป็นทีมในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารนานาชาติ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอกณัฐ สุสวัสดิ์หิรัญ. (2560). ประวัติหมากล้อม. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2563, จาก http://www.tpapress.com/knowledge_detail.php?k=111
- อัฉรญา แซ่เฮ้ง. (2561). ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด การติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานของพนักงาน บริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Hrnote.asia. (2564). *องค์ประกอบของทีมงาน*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม

2564, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>

Yufang Shu. (2560). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทดำเนินธุรกิจยางพาราแห่งหนึ่ง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ประกอบการศึกษาและ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นคว้า รวบรวมคำตอบ และวิเคราะห์ผลเพื่อ เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเท่านั้น โดยข้อมูลทุกประเด็นที่ได้มาจากแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้ เป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาให้ข้อมูล ตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นให้มากที่สุด

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม
ของกีฬาหมากล้อมไทย

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นางสาวศิวพร มະยะเฉียว

สาขาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 18 - 25 ปี 2. 26 - 33 ปี 3. 34 - 41 ปี
 4. 42 - 49 ปี 5. 50 ปีขึ้นไป

3. หน้าที่ในทีมกีฬาหมากล้อม

1. นักกีฬา 2. ผู้จัดการทีม 3. ผู้ฝึกสอน

4. ระดับฝีมือ

1. ระดับคิว 2. ระดับตั้ง

5. ประสบการณ์การเล่นกีฬาหมากล้อม

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 6 - 10 ปี 3. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ผู้นำทีม					
1. ผู้นำทีมมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้จักวิธีขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
2. ผู้นำทีมมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิธีการฝึกแบบใหม่ๆ และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ					
3. ผู้นำทีมมีความสามารถในการให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถของสมาชิกทีมที่ดี					

ปัจจัยด้านองค์ประกอบการทำงานระบบทีม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4. ผู้นำทีมมีความรับผิดชอบและควบคุมทีมให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ได้เป็นอย่างดี					
สมาชิกทีม					
5. สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
6. สมาชิกทีมต้องเคารพกฎและกติกาในการอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
7. สมาชิกทีมต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเสมอ					
8. สมาชิกทีมต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจกันในทีมกีฬา					
ระบบการทำงาน					
9. ทุกคนมีการแบ่งหน้าที่และภารกิจของตนเองอย่างชัดเจน					
10. มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
11. มีกฎกติกาการอยู่ร่วมกันอย่างสมัครสมานสามัคคี					
12. มีการยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การประเมินความจำเป็น					
1. มีการทดสอบฝีมือของนักกีฬา ก่อน - หลัง การฝึกซ้อมอยู่เสมอ					
2. มีการประเมินการเปลี่ยนแปลงทักษะของนักกีฬา เป็นระยะๆ					
3. หากมีการฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
การวางแผน					
4. มีการวางแผนการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5. มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำหนดผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ					
6. มีการระดมความคิดของสมาชิกทีม เพื่อให้ได้วิธีการฝึกซ้อมที่ดี					
การดำเนินงาน					
7. มีการฝึกซ้อมกับผู้มีฝีมือสูงกว่าเพื่อเรียนรู้ทักษะ และกลยุทธ์ใหม่ๆ					
8. มีการดำเนินงานฝึกซ้อมตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้ในทุกขั้นตอน					
9. มีอุปกรณ์รองรับนักกีฬาอย่างเพียงพอ สะดวกต่อการฝึกซ้อม					

ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การประเมินผล					
10. มีการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงานฝึกซ้อมว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่					
11. มีการประชุมร่วมกัน เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผล และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา					
12. ท่านคิดว่าผลการแข่งขันเป็นตัววัดประสิทธิภาพของทีม					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ของกีฬาหมากล้อมไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การติดต่อสื่อสาร					
1. มีช่องทางหลากหลายในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม					
2. มีการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน					
การร่วมมือ					
3. สมาชิกในทีมมีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหาแล้วนำไปแก้ไขร่วมกัน					
4. สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ประสิทธิภาพการทำงานระบบทีม ของกีฬาหมากล้อมไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การประสานงาน					
5. มีการประสานงานกันเพื่อให้สามารถแก้ปัญหา ได้ผลตามเป้าหมาย					
6. มีการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน โดยให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน					
การมีความคิดสร้างสรรค์					
7. มีการพลิกแพลงสถานการณ์ในการแข่งขันเพื่อ เป้าหมายชัยชนะ					
8. สมาชิกในทีมมีการคิดค้นและหากลวิธีใหม่ๆ ในการ แข่งขัน					
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
9. นักกีฬาต้องมีความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ					
10. นักกีฬาต้องมีการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองอยู่ เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพฝีมือ					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของ
กีฬาหมากล้อมไทย

.....

.....

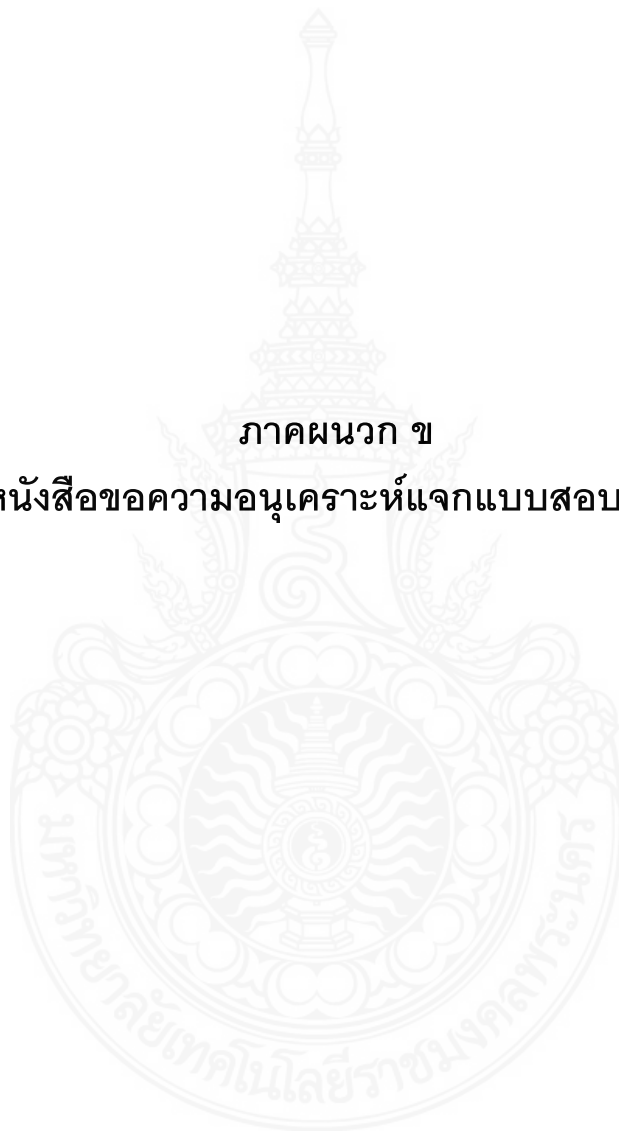
.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ อว ๐๖๕๒.๐๔/๒๗๖๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิชญ์โลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำารคั่นคว่ำอิสระ
เรียน สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวศิวพร มะยะเฉียว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๖๑๗๐๓๐๓๕๑๕-๑ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำารคั่นคว่ำอิสระโดยมี
อาจารย์ ดร.อารีย์ มัยยังพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว่ำอิสระ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำ
การคั่นคว่ำอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทิมของกีฬา
หมากล้อมไทย”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่มติดตอซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม และผ่านทางช่องทางออนไลน์ Google Forms เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำารคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



QR Code แบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนาลี ไม้สัก)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๘๑

ที่ อว ๐๖๕๒.๐๕/๒๗๙๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิชณูโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำารคั่นคว้าวีสระ
เรียน คุณสุภาณี หน้มนใจ (ผู้ประสานงานสมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวศิวพร มยะเฉียว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๖๑๗๐๓๐๓๕๑๕-๑ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำารคั่นคว้าวีสระโดยมี
อาจารย์ ดร.อารีย์ มัยงษ์พงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว้าวีสระ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำ
การคั่นคว้าวีสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬา
หมากล้อมไทย”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ข้อมูลแก่
นักศึกษาที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม และผ่านทางช่องทางออนไลน์ Google Forms
เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำารคั่นคว้าวีสระเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



QR Code แบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนาวลี ไม้สัก)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



ภาคผนวก ค

หนังสือตอบรับแจกแบบสอบถาม



สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย
GO ASSOCIATION OF THAILAND

ที่ สมล.145/2564

13 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คณะบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

อ้างถึง หนังสือคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ อว 0652.50/2796

ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2564

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวศิวะพร มะยะเฉียว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจกลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำ
การค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานระบบทีมของกีฬาหมากล้อมไทย” โดยได้ขอความ
อนุเคราะห์สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทยในการแจกแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา และผู้ฝึกสอน นั้น

ในการนี้ สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามดังกล่าว
ผ่านทาง Google Forms เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายดิษฐพร ตีวัฒน์กุล)

ผู้ช่วยเลขาธิการ

สมาคมกีฬาหมากล้อมแห่งประเทศไทย

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล ศิวพร มะยะเฉียว
วัน เดือน ปีเกิด 23 พฤษภาคม 2539
ภูมิลำเนา 9/6 หมู่ 2 ตำบล ท่าทองใหม่ อำเภอ กาญจนดิษฐ์ จังหวัด สุราษฎร์ธานี

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี (บัญชี)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2561
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	2557

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ตำแหน่งพนักงานฝ่ายบัญชี บริษัท แผลมทองสหการ จำกัด

