



ผลของภาวะอารมณ์ร่วมในทีมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม The Effect of Team Affective Tone on Team Efficiency

วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และ ธิดาภรณ์ ตรงประวีณ

คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

อาคาร 1 ชั้น 2 ห้อง 1203 คณะบริหารธุรกิจเลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร 10900

Waranpong Boonsiritomachai and Thidaporn Trongpraween

Master of Business Administration Evening Program | YMBA

Building 1, 2nd Floor, Room 1203, Faculty of Business Administration Kasetsart University

50 Ngamwongwan Road, Ladyao, Chatuchak, Bangkok 10900

Email : thidaporn.ct@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยการเก็บข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติการวิจัยในการรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

โดยความไว้วางใจในทีมเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการบริหารงานภายในจึงมีความสำคัญ โดยผู้จัดการแผนก และแผนกบุคคล ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในทีมให้กลมเกลียว ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแบ่งปันทักษะความคิดในการทำงาน จะทำให้เป็นการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ต่อยอดสู่ผลที่ตามมาคือทีมงานจะก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ดีด้วย สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก ที่จะทำให้ทีมงานมีความสุขในการทำงานและส่งต่อประสิทธิภาพที่ยอดเยี่ยม แต่ในภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ แม้จะเป็นอารมณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ต่อปัจจัยต่างๆ เนื่องจากบุคคลมีความสามารถทางอารมณ์ในการควบคุมอารมณ์เชิงลบไว้



ภายในจิตใจได้ มีสติ สามารถแยกอารมณ์เชิงลบออกจากอารมณ์เชิงบวก และรู้จักนำมาใช้ในการทำงานปรับตัวเข้ากับสังคมได้

คำสำคัญ : ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม ความไว้วางใจในทีม ความคิดสร้างสรรค์ในประสิทธิภาพการทำงานของทีม

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between the relevant impact factors teamwork efficiency using of private companies employees in Bangkok. The sample 400 people. Data was collected by accidental sampling through questionnaires. The statistical analysis methods are percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA analysis of variance, inferential statistics, linear regression analysis were applied as statistical analysis tools.

Team trust is the most important independent variable that affecting the team efficiency. Therefore, internal management is important. The managers and human resource department should have created harmonious team relationships. This will enable employees to work as a team more efficiently. Sharing skills and ideas in work will create a strong team. Continued to the result is that the team will create great creativity as well. These will have a positive team affective tone that will make the team happy at work and deliver excellent effectiveness. Negative team affective tone even though it is an emotion that is inherent internal person but not related to factors Because a person has emotional quotient to regulate negative emotions and known to be used in work and adapt to society.

Keywords : Team Affective Tone, Team Trust, Team Creativity Team Efficiency

บทนำ

การที่บริษัทจะอยู่รอดได้ในสภาพการแข่งขันสูงในปัจจุบันต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญคือ “คน” ที่เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงในการจัดการกับปัญหา ทั้งในส่วนของกาแก้ไข การประมวลผล คิดกลยุทธ์ และพัฒนางานที่ทำอยู่ รู้ว่าก่อนที่จะเกิดความเสียหายขึ้น เป็นหัวหอกในการทำงานอย่างแท้จริง มากกว่าปัญญาประดิษฐ์ต่างๆ ที่เทคโนโลยีปัจจุบันสร้างขึ้นมา โดยปัญญาประดิษฐ์เหล่านั้น ล้วนแล้วแต่เกิดมาจากการทำงานของคน ที่สั่งสมประสบการณ์ สติปัญญาในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เข้ามาใช้ เนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ไม่สามารถอาศัยความคิดของคนๆเดียวได้ เปรียบเช่นสภาวะการณ์แข่งขันในอดีต อาจกล่าวดังสุภาษิตไทยที่ว่า “หัวเดียว กระเทียม



ลือ” ก็เป็นไปได้ เนื่องจากการทำงานที่เป็นทีม เป็นการระดมสมอง ระดมความคิด ในการประเมินสถานการณ์ในการทำงาน การลงความเห็นในการตัดสินใจ ย่อมได้มาซึ่งบทสรุปที่มองรอบด้าน

การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และจำเป็นต้องเป็นทีมที่ดีและก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของคนในทีมและความเติบโตของบริษัท ฉะนั้นแล้วการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมจึงมีคุณค่าที่คนที่ทำงานในระดับบริหาร หรือตัวพนักงานปฏิบัติการเองควรให้ความสนใจ เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มกันทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้ คือผลงานของทีม เป็นตัวบ่งชี้ผลงานของการทำงานภาพรวม ในปัจจุบันแนวโน้มในการบริหารงานภายในของบริษัท ค่อนข้างเปิดกว้างให้เกิดความรับผิดชอบเป็นทีม ไม่เหมือนในอดีตที่มักจะรอผลงานศิลปินเดี่ยว สังคมไทยเปิดกว้างในการทำงานมากขึ้น มีบริษัทเอกชน และบริษัทต่างชาติเข้ามาร่วมธุรกิจตั้งรกรากในประเทศไทย ทำให้แนวความคิดของคนไทยเปิดกว้างมากขึ้นตามสังคมที่เปลี่ยนไป โดยในส่วนของกระแสความสนใจในการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพ ยังคงเป็นปัญหาที่ทางผู้บริหารเองยังหาคำตอบที่แท้จริงไม่ชัดเจน เนื่องจากงานวิจัยที่เคยศึกษาในบริบทพนักงานบริษัทเอกชน ประเทศไทย มักจะเน้นไปที่ภาวะผู้นำ และภาพรวมการทำงานเป็นทีม ไม่ได้เน้นไปที่ปัจจัยที่เฉพาะเจาะจงด้วยเหตุดังกล่าวทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยในการทำงานเป็นทีม ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมบางปัจจัยที่มีผู้วิจัยท่านอื่นๆ ได้ศึกษามาก่อนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของคนในทีม พบว่าปัจจัยที่ใช้ส่วนมากคือ ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม พฤติกรรมการทำงาน ทักษะคิดของคนทำงานในทีม และบรรยากาศของคนทำงานในทีม อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้พบว่ามีปัจจัยที่แทรกซึมในกระบวนการทำงานเป็นทีม คือ ความไว้วางใจในทีม ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม และความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์ (Affective Events Theory : AET) ที่พบได้น้อยในการศึกษาสำหรับประเทศไทย โดยผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความพอเหมาะในเนื้อหา และวิธีการลำดับประเด็นสำคัญที่สามารถปรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จริงทฤษฎีเน้นถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดภาวะอารมณ์ หรือ ปฏิกริยาอารมณ์ บทบาทของเหตุการณ์ในการทำงานเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานวิจัย ด้วยเหตุดังกล่าวทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยในการทำงานเป็นทีม ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จากประเด็นปัญหา และปัจจัยดังกล่าวทั้งในส่วนของความไว้วางใจในทีม, ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม และความคิดสร้างสรรค์ ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา งานวิจัยเรื่อง ผลของภาวะอารมณ์ร่วมในทีมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในบริบทใหม่ที่ต่างออกไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ทางด้านความไว้วางใจในทีม ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม ความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม



ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์ (Affective Events Theory : AET) เป็นแนวคิดการศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักจิตวิทยาของ Weiss and Cropanzano (1996) เน้นเหตุการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดภาวะอารมณ์ต่างๆ หรือ ปฏิกริยาอารมณ์ บทบาทของเหตุการณ์ในการทำงานในเรื่องความรู้สึกที่มีอิทธิพลต่อภาวะอารมณ์โดยมีทฤษฎีที่เป็นต้นแบบจากงานวิจัยเกี่ยวกับอารมณ์ของ Hersey(1932) ที่ได้ทำการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอารมณ์ของคน เกี่ยวกับปฏิกริยาทางอารมณ์ในที่ทำงาน ศึกษาอารมณ์และพฤติกรรม ในส่วนของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) จะเน้นถึงความผันแปรของทัศนคติในการทำงาน

โดยทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์ เน้นการอธิบายถึงความเชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลภายในของบุคคล ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา เช่น สภาวะจิตใจ ประสบการณ์ที่เผชิญมา ณ เวลานั้นๆ โดยอารมณ์และปฏิกริยาของบุคคลเป็นศูนย์กลางต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การก่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากอารมณ์ และประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงออกของความพึงพอใจ นักวิจัยพบว่าอารมณ์ และประสบการณ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์ ที่ระบุว่ากระบวนการตัดสินใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ดีมากหรือน้อยเพียงใด นั้นจะขึ้นอยู่กับภาวะอารมณ์ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ประสบมา ซึ่งอารมณ์ในที่นี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้นๆ ตามโครงสร้างทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์

โครงสร้างทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ที่มีปฏิกริยาทางอารมณ์เป็นศูนย์กลาง เริ่มจากคุณสมบัติสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อเหตุการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีการแสดงออกเป็นตัวกลางระหว่างเหตุการณ์ในการทำงานต่อปฏิกริยาทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ดังกล่าวยังส่งต่อไปยังทัศนคติในการทำงาน ไปยังส่วนสุดท้ายคือพฤติกรรม การขับเคลื่อนในที่สุด ทั้งนี้ยังพบว่าคุณสมบัติสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นจุดเริ่มต้นเป็นตัวเชื่อมสู่พฤติกรรมขับเคลื่อนการตัดสินใจในส่วนสุดท้ายด้วย

ทว่าในความเป็นจริง การทำงานยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวข้องจากทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์ ที่ทางผู้วิจัยเห็นว่ายังมีปัจจัยหลักอื่น ๆ ในการทำงานคือ ความไว้วางใจในทีม และความคิดสร้างสรรค์ในทีม ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทางอารมณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในที่ทำงานได้มากกว่าตามที่ทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์กล่าว ซึ่งล้วนแล้วส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่ใช้วัดความสำเร็จของงาน ดนัย ปัตตพงศ์ (2559) กล่าวว่าตัวชี้วัดความสำเร็จของงานมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือประสิทธิภาพมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่จำกัดแต่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้เช่นเดียวกับการที่มีทรัพยากรอย่างเหลือล้น แต่ประสิทธิผลวัดความสำเร็จของงานโดยดูจากผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ซึ่งประสิทธิภาพเป็นความท้าทายในกระบวนการทำงาน แต่ประสิทธิผลคือผลงาน ส่วนความไว้วางใจในทีม เป็นความเชื่อมั่นในตัวบุคคลหรือบริษัทไม่ได้เกิดขึ้นและตั้งอยู่



อย่างเลื่อนลอย หากแต่ต้องมีฐานรองรับนั้นคือผลงานการกระทำและพฤติกรรมของบุคคล เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ในส่วนของความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ เกิดได้ด้วยการศึกษา การอบรมฝึกฝน หรือการระดมสมอง (Brainstorming) ในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากความคิดที่มาจากหลากหลายบุคคล ย่อมดีกว่าการคิดเพียงบุคคลเดียว โดยผู้ทำการวิจัย ได้ศึกษาวิจัยถึงตัวแปรต่างๆ ที่แสดงถึงความไว้วางใจในทีม และความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่มากในการศึกษาบริบทด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับความไว้วางใจในทีมของช.ปวินท์ เพ็ญไพศศิลป์ (2558) พบว่าการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจกันภายในทีมเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความสามารถ ความมั่นคง และการเปิดรับฟังความคิดเห็นร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม และส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม

ส่วนปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ พนิตภัทร ปิยะภณิงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน พบว่าอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งถ้าเกิดการพัฒนาระบบบรรยากาศองค์กร จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาความสัมพันธ์ของ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมจาก รุ่งรัชดาพิธธรรมานูวัตร (2555) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 จำนวน 102 คน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ในด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาเชิงสำรวจ มีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ทำงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อายุงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้
2. แบบสอบถามด้านความไว้วางใจในทีม ซึ่งทำการพัฒนาข้อคำถามโดยทำการปรับปรุงจาก งานวิจัยของ เชิงชาย ทิพย์วีรกุล (2554) โดยมีข้อคำถามรวมจำนวน 6 ข้อ



3. แบบสอบถามด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำการพัฒนาข้อคำถามโดยทำการปรับปรุงจาก งานวิจัยของ ธัญญมาส โลจนานนท์ (2557) โดยมีข้อคำถามรวมจำนวน 10 ข้อ

4. แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำการพัฒนาข้อคำถามโดยทำการปรับปรุงจากงานวิจัยของ รุ่งรัชดา พิธีธรรมาวุธ (2555) โดยมีข้อคำถามรวมจำนวน 9 ข้อ

5. แบบสอบถามด้านภาวะอารมณ์ร่วมในทีม พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Watson, Clark and Tellegen (1988) โดยมีข้อคำถามรวมจำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 - 5 ใช้การวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยก่อนนำไปใช้ได้ผ่านการประเมินความถูกต้องของเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานบริษัทเอกชน ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุดเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1.ข้อมูลด้านความไว้วางใจในทีม	6	0.904
2.ข้อมูลด้านความคิดสร้างสรรค์	10	0.950
3.ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานของทีม	9	0.960
4.ข้อมูลด้านภาวะอารมณ์ร่วมในทีม	20	0.954
รวม	45	0.984

ผลการวิเคราะห์ พบค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.984 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูงมาก แปลความว่าชุดคำถามในแบบสอบถามทั้ง 4 หัวข้อ มีความน่าเชื่อถือคำถามมีคุณภาพ ในการประเมินข้อมูลทั้ง 4 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

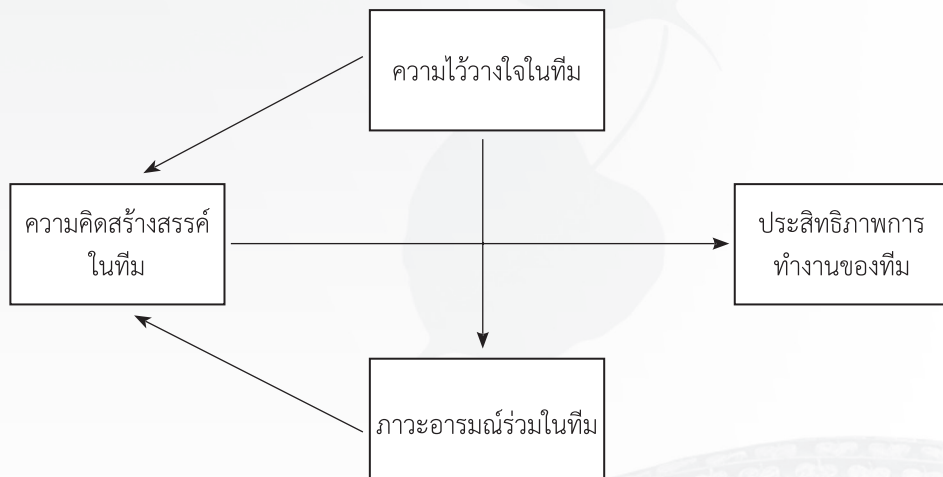
1. รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาทำการตรวจสอบที่ละแบบประเมิน เพื่อพิจารณาความถูกต้องของคำตอบในแต่ละประเด็น พร้อมทั้งทำการกำหนดรหัส เพื่อนำมาใช้ในการคำนวณทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science : SPSS

2. รายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยมีเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยข้อคำถาม ดังนี้ 4.21 – 5.00 = มากที่สุด 3.41 – 4.20 = มาก 2.61 – 3.40 = ปานกลาง 1.81 – 2.60 = น้อย 1.00 – 1.80 = น้อยที่สุด

3. การทดสอบค่าที (t-test) ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4. ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
5. ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
6. สถิติการวิจัยในการรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ของปัจจัย 4 ประการ โดยหากพิจารณาในแง่ความหมายของแต่ละประการได้ ดังนี้

ความไว้วางใจในทีม

นพพล นพรัตน์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อมั่นที่เรามีต่อบุคคลในทีม ถึงเจตนา มีการกระทำและการแสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ในแต่ละโอกาส ซึ่งทำให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ ผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งความไว้วางใจในทีม นั้น จะเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม

เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2553) กล่าวถึงอารมณ์ว่า เกิดจากความรู้สึกภายในที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้สึกของบุคคลนั้นในการรับรู้ทั้งด้านบวกและด้านลบ อารมณ์เป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน แต่เราสามารถรู้สึกถึงสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่แวดล้อมเราอยู่ได้ อาจสังเกตจากพฤติกรรมที่ไม่ได้แสดงออกเป็นคำพูด เช่น การแสดงออกของปฏิกิริยาทางสีหน้าหรือท่าทางต่างๆ



ความคิดสร้างสรรค์ในทีม

สิทธิชัย ลายเสมา (2557) ได้ให้ความหมายว่า คือกระบวนการคิดที่เป็นความสามารถของบุคคล ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่หลากหลายและแปลกใหม่ไปจากเดิม ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ จนนำไปสู่การคิดค้นสร้างสรรค์ สิ่งแปลกใหม่หรือรูปแบบแนวความคิดใหม่

ประสิทธิภาพการทำงานของทีม

ธาดา ราชกิจ (2562) ได้ให้ความหมายว่า คือการกระทำของบุคคลในทีม ที่มีความสามารถ ความพร้อมและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลงานสำเร็จด้วยความรวดเร็วโดยไม่มีข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาได้ มีความสามารถในการพัฒนาทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ทำ

ความไว้วางใจในทีม ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม และความคิดสร้างสรรค์ในทีม ต่างส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานของทีม แต่งานวิจัยในปัจจุบันยังไม่ได้นำทั้ง 4 ปัจจัยมาหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน หากพิจารณาในแง่หนึ่งจึงเห็นความสำคัญในการทำการวิจัยตามกรอบแนวความคิด เพื่อหาผลงานวิจัยชิ้นใหม่ในประเทศไทย โดยตั้งสมมติฐานในการวิจัย คือ

1. ความไว้วางใจในทีมส่งผลต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีม
2. ความไว้วางใจในทีม มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในทีม
3. ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในทีม
4. ความคิดสร้างสรรค์ในทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยพบผลการวิเคราะห์ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.75 เป็นเพศชาย ร้อยละ 48.25 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.00 อายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.75 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุระหว่าง 50 - 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.75 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 66.00 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 21.75 จบการศึกษาระดับปวช. / ปวส. ร้อยละ 11.25 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท ร้อยละ 1.00 ส่วนมากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาทร้อยละ 41.00 รายได้ 30,001 - 50,000 บาทร้อยละ 33.25 รายได้ 50,001 - 70,000 บาทร้อยละ 11.00 รายได้ 70,001 บาทร้อยละ 7.75 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทร้อยละ 7.00 โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรความไว้วางใจในทีม ความคิด



สร้างสรรค์ในทีม ภาวะอารมณ์ร่วมในทีม และประสิทธิภาพการทำงานของทีม แสดงไว้ในตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากต่อปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของทีม ความไว้วางใจในทีม ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก และความคิดสร้างสรรค์ในทีม โดยมีความเห็นด้วยในระดับน้อยต่อยังปัจจัยภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ

ตารางที่ 2 แสดงผลค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เรื่องความไว้วางใจในทีม
ความคิดสร้างสรรค์ในทีมภาวะอารมณ์ร่วมในทีมและประสิทธิภาพการทำงานของทีม

รายละเอียด	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ
ความไว้วางใจในทีม	3.79	0.939	มาก
ความคิดสร้างสรรค์ในทีม	3.64	0.923	มาก
ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก	3.74	0.955	มาก
ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ	2.41	1.160	น้อย
ประสิทธิภาพการทำงานของทีม	3.96	0.855	มาก

ความไว้วางใจในทีม

พนักงานมีความเห็นว่าทุกคนในทีมของพนักงานมีความพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่องานเกิดข้อผิดพลาด ทุกคนในทีมทำงานด้วยความเต็มใจ มีอาชีพ ทุ่มเท รู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของ ทุกคนในทีมมีอิสระในการทำงานของตนอย่างเต็มที่ กลุ่มหรือแผนกต่างๆ ในบริษัททำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี ทุกคนในทีมเต็มใจรับความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมต่อการเติบโตของแผนก ทุกคนในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของตนอย่างเปิดเผยถึงแม้ว่าความคิดเห็นหรือความรู้สึกดังกล่าวจะแตกต่างจากคนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยจากการให้คะแนน 5 อันดับ ได้ค่าคะแนนอยู่ระหว่างสูงสุด 4.13 ถึงต่ำสุด 3.62 ทั้งนี้ เนื่องจากความไว้วางใจในทีมส่วนมากเกิดจากการเชื่อมั่นในทีมงาน ซึ่งหมายถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ การเข้าใจ การให้ความช่วยเหลือกัน โดยในเมื่อทำงานร่วมกันเป็นทีมย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้นผลที่ทุกคนในทีมพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่องานเกิดข้อผิดพลาดจึงพบค่ามากที่สุด ในขณะที่การทำงานย่อมเกิดข้อผิดพลาด ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ได้ต้องการให้เกิด ส่งผลให้ผลการประเมินในความเต็มใจรับความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมต่อการเติบโตของแผนกจึงมีค่าน้อยกว่าเรื่องอื่น



ความคิดสร้างสรรค์ในทีม

พนักงานสามารถคิดแตกต่างประเด็นจากเรื่องเพียงเรื่องเดียวได้อย่างมากมาย มักจะทำสิ่งต่าง ๆ จากแนวคิด แนวปฏิบัติแบบเดิม ๆ ไม่ชอบที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้แปลกออกไป สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความคิดที่มักทำให้คนอื่นประหลาดใจเสมอ การทำอะไรที่มีรูปแบบตายตัวเป็นการจำกัดอิสรภาพทางความคิด วิธีการทำงานที่กำหนดตามแบบแผนอาจทำให้ขาดอิสระในการทำงาน การคิดในมุมมองที่แตกต่างจากคนทั่วไป เป็นสิ่งท้าทาย ยอมรับได้ว่าการทำงานร่วมกันอาจเกิดความขัดแย้งได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยจากการให้คะแนน 5 อันดับ ได้ค่าคะแนนอยู่ระหว่างสูงสุด 3.93 ถึงต่ำสุด 2.83 ทั้งนี้ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาการของสมองซีกขวาที่เกี่ยวกับจินตนาการ ความรู้สึก สัญชาตญาณโดยการทำงานเป็นทีมที่เป็นการรวมพลคนทำงานจึงเป็นที่ที่เหมาะสมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ในขณะเดียวกันการทำงานร่วมกันย่อมอาจเกิดการไม่สบายอารมณ์ทั้งในความคิด การพูด และการกระทำ ดังนั้นผลการประเมินในส่วนพนักงานสามารถคิดแนวคิดใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและการทำงานร่วมกันอาจเกิดความขัดแย้งจึงพบค่ามากที่สุดที่เท่ากันสัมพันธ์กับผลการประเมินในทางที่ไม่ชอบที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้แปลกออกไปจึงมีค่าน้อยกว่าเรื่องอื่น

ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก

พนักงานมีภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวกในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยจากการให้คะแนน 5 อันดับ ได้ค่าคะแนนอยู่ระหว่างสูงสุด 3.91 ถึงต่ำสุด 3.57 ทั้งนี้ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวกเป็นความรู้สึกที่พนักงานต้องการให้เกิดในที่ทำงานเพราะเป็นการทำงานที่มีความรู้สึกในด้านดี ส่งผลต่อกายใจให้เกิดความสุข โดยผลการประเมินด้านความใส่ใจพบค่ามากที่สุด และผลการประเมินด้านแรงบันดาลใจพบค่าน้อยกว่าเรื่องอื่น

ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ

พนักงานมีภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 โดยจากการให้คะแนน 5 อันดับ ได้ค่าคะแนนอยู่ระหว่างสูงสุด 2.70 ถึงต่ำสุด 1.99 ทั้งนี้ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบเป็นความรู้สึกที่พนักงานไม่ต้องการให้เกิดในที่ทำงานเพราะเป็นการทำงานที่กดดันเป็นการทำงานที่มีความรู้สึกในด้านไม่ดี ส่งผลต่อกายใจให้เกิดความทุกข์ โดยผลการประเมินด้านความกระวนกระวายใจพบค่ามากที่สุด และผลการประเมินด้านความรู้สึกเป็นศัตรูมีค่าน้อยกว่าเรื่องอื่น

ประสิทธิภาพการทำงานของทีม

พนักงานมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม มีการประชุมภายในทีมงานเพื่อแก้ไขปัญหากันอย่างตรงไปตรงมา ทีมงานมีการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของการช่วยเหลือแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ร่วมกัน นำประสบการณ์ในการทำงานมาพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มองทุกอย่างแม้แต่ความผิดพลาดเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้และการเติบโต บริษัทมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับ



งานที่รับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากทีมงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนช่วยให้ทีมงานสร้างผลงานที่มีคุณภาพและเสร็จทันกำหนดเวลา สามารถสื่อสารเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกในทีมงานรวมทั้งทีมงานอื่นๆ เข้าใจตรงกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 โดยจากการให้คะแนน 5 อันดับ ได้ค่าคะแนนอยู่ระหว่างสูงสุด 4.22 ถึงต่ำสุด 3.61 ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการให้เกิดขึ้น เพราะจะเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน ก่อให้เกิดเรื่องดีๆ เช่น ความภาคภูมิใจ รางวัล ฯลฯ เป็นสิ่งตอบแทนให้มีแรงใจในการทำงาน ดังนั้นการเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานจึงเป็นจุดเริ่มต้นของประสิทธิภาพการทำงาน จึงทำให้เป็นผลการประเมินที่มีค่ามากที่สุด เป็นการจัดการการทำงานภายในทีมงาน ในขณะที่ผลการประเมินเกี่ยวกับบริษัทที่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ พบค่าน้อยกว่าเรื่องอื่น เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ เป็นหน้าที่ของหัวหน้า หรือผู้จัดการในแผนกนั้น ๆ ที่สามารถมุ่งประเด็น ชี้จุดได้ภายในทีมงาน เพราะการทำงานอยู่ใกล้ชิดกว่าบริษัทที่มองภาพรวมขององค์กร

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ความไว้วางใจในทีมส่งผลต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีม	ยอมรับสมมติฐานไม่พบความสัมพันธ์ต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ ($R = 0.471$, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)
2. ความไว้วางใจในทีมมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์	ยอมรับสมมติฐาน ($R = 0.307$, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)
3. ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์	ยอมรับสมมติฐานไม่พบความสัมพันธ์ต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ ($R = 0.372$, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)
4. ความคิดสร้างสรรค์ในทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($R = 0.439$, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐานจากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์ในด้านความไว้วางใจในทีม ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวกความคิดสร้างสรรค์ในทีม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยไม่พบความสัมพันธ์ต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ



สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และมีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรตามสมมติฐาน อธิบายดังนี้

ความไว้วางใจในทีม มีผลต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก เนื่องจากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ความไว้วางใจในทีมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก จะเพิ่มขึ้น 0.499 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยความไว้วางใจในทีมไม่มีผลต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์ผล ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความไว้วางใจในทีม มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ความไว้วางใจในทีมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความคิดสร้างสรรค์ จะเพิ่มขึ้น 0.417 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวกเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความคิดสร้างสรรค์ จะเพิ่มขึ้น 0.477 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์ผล ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความคิดสร้างสรรค์ในทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่โดยที่ความคิดสร้างสรรค์ในทีมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.379 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมถ้ามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะส่งผลต่อภาวะอารมณ์ในทีม เช่นมีความสุขในการทำงาน มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน สามารถมอบหมายงานให้ทำได้ และทำงานสำเร็จตรงตามเวลา ส่งผลดีต่อคุณภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิงชาย ทิพย์วีรกุล(2554) พบว่า เมื่อทีมเกิดความไว้วางใจในทีมมากประสิทธิภาพของงานจะออกมา โดยไม่พบความสัมพันธ์ของความไว้วางใจในทีมที่ส่งผลต่อภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบ ในส่วนของความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในทีม ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่นเมื่อได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจ ให้ปฏิบัติงานสำคัญตามที่ได้รับมอบหมายจะทำให้เกิดความมั่นใจและส่งผลดี ต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Barczak, Lassk and Mulki (2010) ที่พบว่า ความไว้วางใจบนพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจ และเหตุผล และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความคิดสร้างสรรค์

ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่นเมื่อทุกคนในทีมมีภาวะอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามัคคีกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง



กัน จะส่งผลที่ดีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dreu, Baasand Nijstad (2008) พบว่าสภาวะอารมณ์เปิดของบุคคล เช่น โกรธ กลัว มีความสุข มีอิทธิพลต่อการเพิ่มขึ้นของความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าสภาวะอารมณ์ปิดของบุคคล เช่น เศร้า หดหู่ ผ่อนคลาย สงบ โดยไม่พบความสัมพันธ์ของสภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงลบความไว้วางใจในทีมที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ในทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่นเมื่อสมาชิกในทีมมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในลักษณะงานด้านต่างๆ เช่น งานวางแผนทางการตลาด งานออกแบบสร้างสรรค์ ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดทีมงานที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพาดา สิริกุดตา, ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ และวรินทร์า ศิริสุทธิกุล (2559) ที่พบว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในทีม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความไว้วางใจในทีมเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุดในทุกตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้จัดการแต่ละแผนก และแผนกบุคคล จึงควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในทีมให้กลมเกลียว และเพิ่มทักษะในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อสภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก ที่จะทำให้ทีมงานมีความสุขในการทำงานและส่งผลงานที่ยอดเยี่ยมได้
2. การแบ่งปันความคิดในการทำงาน เช่น ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้เป็นการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ต่อยอดสู่ผลที่ตามมาคือทีมงานจะก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ดีด้วย
3. สภาวะอารมณ์ร่วมในทีมเชิงบวก เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาในการทำงาน ซึ่งคือความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความไว้วางใจในทีม ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพการทำงาน ต่างจากสภาวะอารมณ์เชิงลบ หรือ อารมณ์ทุกข์ คืออารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความไม่สบายใจ หมายความว่า ในการทำงาน บุคคลมักจะมีสภาวะอารมณ์เชิงบวก และจะมากขึ้นหรือน้อยลง เมื่อได้รับการกระทบจาก อารมณ์ทุกข์ คือ อารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความไม่สบายใจ แต่ในสภาวะอารมณ์เชิงลบ แม้จะเป็นอารมณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน แต่จะไม่มีผลกระทบกับสิ่งที่ได้กล่าวมา เนื่องจากบุคคลมีความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ในการควบคุมอารมณ์เชิงลบไว้ภายในจิตใจได้ มีสติ สามารถแยกอารมณ์เชิงลบออกจากอารมณ์เชิงบวก และรู้จักนำมาใช้ในการทำงานได้ หรือกล่าวอีกนัยคือมีความสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ และปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ขอเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาแล้ว เนื่องจากพบว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อให้มีความแม่นยำในการทำนายตัวแปรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

2. ควรศึกษาเรื่องความไว้วางใจในทีม และภาวะอารมณ์ร่วมในทีมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ต่อไป

3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กรอบแนวคิดการวิจัย คือ ความไว้วางใจในทีม ภาวะอารมณ์ร่วมในทีมและความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นการพัฒนาขึ้นร่วมกับชุดแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นบางส่วน เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันกับองค์กรธุรกิจประเภทอื่นๆ หากมีการนำไปศึกษาครั้งต่อไปจึงควรได้มีการปรับเปลี่ยนในส่วนของตัวแปรบางตัวแปรเพื่อให้เหมาะสมต่อองค์กรที่จะศึกษานั้นให้มากขึ้น โดยผลการวิจัยนี้อาจเป็นจริงในบริบทนี้เท่านั้น เพียงแต่ผลจากการศึกษานี้ อาจเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่นๆ ในการทำวิจัยในหัวข้อเดียวกันนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

- ช. ปวินท์ เพ็ชฌัญญู. (2558). การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เชิงชาย ทิพย์วีรกุล. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความไว้วางใจในทีมและข้อผูกพันทางใจในทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน (กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างสัญชาติญี่ปุ่น). ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดนัย ปัตตพงศ์. (2559). ประสิทธิภาพ(Efficiency)และประสิทธิผล(Effectiveness). สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2563, จาก เอกสารวิชาการด้านศาสตร์การบริหารธุรกิจ เว็บไซต์: <http://it.nation.ac.th/faculty/danai/download/mbamadeeasy33.pdf>
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2553). ลดปัญหา ถ้างดอารมณ์. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563, จาก ศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. อุดรธานี เว็บไซต์: https://www.stou.ac.th/offices/rdec/udon/main/socities5_6_53.html
- ธาดา ราชกิจ. (2562). สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, จาก HRNOTE สนับสนุนการเติบโตขององค์กรโดย HR. เว็บไซต์: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>



- ธัญญามาสโลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด*. ปรินญาณินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพล นพรัตน์. (2563). *การสร้างควมไว้วางใจ (Trust)*. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563, จาก Blog Noppol.net เว็บไซต์: <https://www.noppol.net/uncategorized/การสร้างควมไว้วางใจ-trust/>
- พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2560). *ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด*. ปรินญาณินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รุ่งรัชดา พิธีธรรมานวัตร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 13 กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิทธิชัย ลายเสมา. (2557). *การจัดการความรู้การพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยเชิงสร้างสรรค์*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, จาก การจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ เว็บไซต์: <https://site.google.com/site/edtechsukm/kar-cadkar-reiyn-kar-sxn-cheing-srangsrkh/khwamkhidsrangsrkhkabka rreiynru>
- สุพาดา สิริกิตตา, ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ และวรินทรา ศิริสุทธิกุล. (2559). ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของศูนย์รีไซเคิลพสบสุข จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19, 310-321.
- Barczak, G., Lassk, F., & Mulki, J. (2010). Antecedents of Team Creativity: An Examination of Team Emotional Intelligence, Team Trust and Collaborative Culture. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 332-345.
- Dreu, C. K. W. D., Baas, M., & Nijstad, B. A. (2008). Hedonic Tone and Activation Level in the Mood—Creativity Link: Toward a Dual Pathway to Creativity Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(5), 739-756.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.