

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

Leadership Affecting Teamwork of Office Staff in Mueang District, Songkhla

นิชากร ชัยศิริ¹, ภัทรวดี กฤตราชนันต์¹, ศิริวรรณ สุขอนันต์¹ และ อนิวัช แก้วจำนงค์²

Nichakorn Chaisiri¹, Pattarawadee Krittarattananat¹, Siriwan Sukanan¹ and Aniwat Kaewjomnong²

วันที่รับบทความ : 26/03/2562

วันแก้ไขบทความ : 29/05/2562

วันตอบรับบทความ : 30/05/2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) และพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29) และผลการวิเคราะห์การถดถอยด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านต้องมีชีวิตชีวา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน ส่วนด้านด้านความรับผิดชอบ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม พนักงาน

¹ นิสิต หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Graduate Student, Master of Business Administration in Business Management, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาการจัดการธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Asst.Prof. Dr., Department of Business Administration, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of leadership of office employees in Mueang District, Songkhla Province, 2) to study the level of teamwork of office employees in Mueang District, Songkhla Province and 3) to study the leadership affecting teamwork of office employees in Mueang District, Songkhla Province. The sample of this research was 400 office employees of both public and private sectors. The sample was selected based on accidental sampling. A questionnaire was used as a research instrument. Data were analyzed through software package and descriptive and inferential statistics. The results were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and testing hypotheses by using multiple regression analysis. The results of this study indicated that most of the respondents prioritized overall leadership at a high level. Overall teamwork had the highest mean. The results of analyzing correlation coefficient showed that decision making ability, inspiration motivation, and individualized consideration positively influenced teamwork. Responsibility, charisma, inspirational motivation, and intellectual stimulation did not influence teamwork.

Keywords: Leadership, Teamwork, Employees

บทนำ

สภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เร็วขึ้นในตลาดโลก องค์การจึงต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการแข่งขันสูงขึ้น โดยองค์การจะเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์การเป็นหลัก โดยอาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานในองค์การนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เป็นเลิศนั่นเอง (พสุ เดชะรินทร์ 2549 : 4)

ทั้งนี้เป็นที่รับทราบและยอมรับอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการและนักบริหารว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีส่วนทำให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรในองค์การประสบความสำเร็จในการจัดการได้ โดยเฉพาะในระดับบริหารรวมถึงผู้ประกอบการที่สามารถแสดงออกด้วยภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างประโยชน์ในการจัดการธุรกิจได้ดีมาก จึงมีส่วนทำให้องค์กรและธุรกิจประสบความสำเร็จได้มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการธุรกิจ (อนิวัช แก้วจันทน์. 2561)

ปัจจุบันมีองค์การจำนวนมากที่มีการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยนำการทำงานแบบทีมเข้ามาใช้ในทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้กับองค์การเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดี แต่การที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จนั้น ทีมที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของทีมได้ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษากภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และประยุกต์ใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมในองค์การและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในองค์การมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษากภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

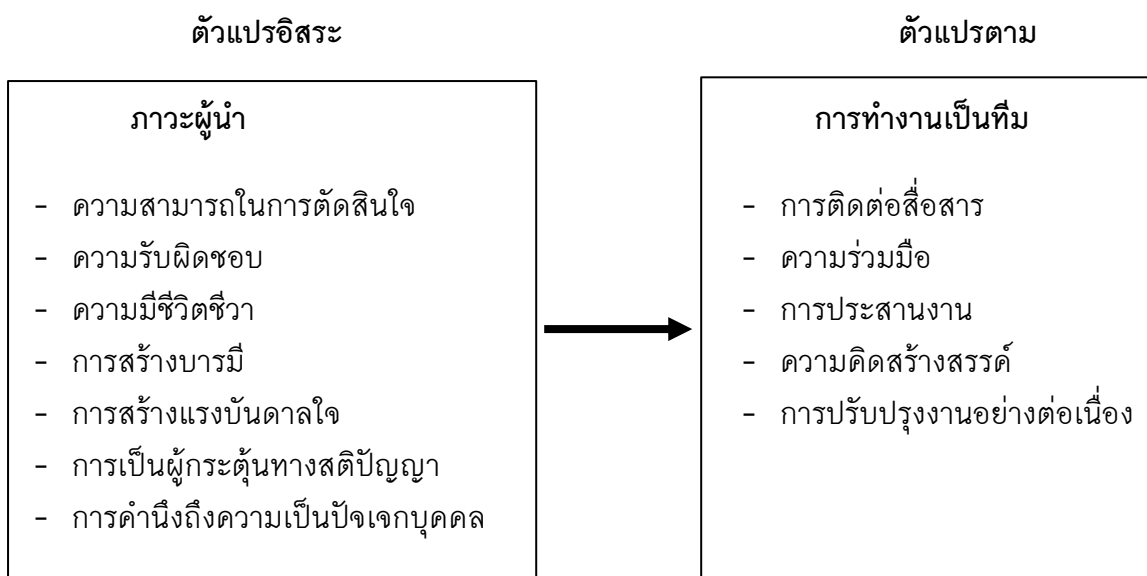
สมมติฐาน

1. พนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำมีผลเชิงบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หัวหน้าสำนักงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลในองค์การและหน่วยงานต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผล
2. หัวหน้าสำนักงานนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปวางแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงและแก้ไขเพื่อวางมาตรการในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ
3. หัวหน้าสำนักงานนำผลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และประยุกต์ใช้ในการบริหารการทำงานในองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นช่วงอายุของกลุ่มคนที่อยู่ในวัยทำงานแล้ว ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จากพนักงานสำนักงาน อายุ 18 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลาทั้งภาครัฐและเอกชน จดละ 200 คน รวมเป็น 400 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (อุษา แสงแจ่ม, 2557 : 32 ; อ้างอิง Yamane, 1973 : 125)

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานสำนักงาน ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 400 ตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายความเบี่ยงเบนของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3
4. การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ใช้เพื่ออธิบายว่าภาวะผู้นำตัวใดบ้างมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของพนักงานสำนักงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ความสามารถในการตัดสินใจ	4.19	0.57	มาก
2.ความรับผิดชอบ	4.09	0.52	มาก
3.ความมีชีวิตชีวา	3.96	0.61	มาก
4. การสร้างบารมี	3.93	0.61	มาก
5. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.82	0.60	มาก
6. การเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา	3.88	0.63	มาก
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	0.63	มาก
รวม	3.99	0.41	มาก

จากตารางพบว่า พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) อยู่ในลำดับแรก รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09) อยู่ในลำดับที่สอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.05) เป็นลำดับที่สาม ด้านความมีชีวิตชีวา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96) เป็นลำดับที่สี่ ด้านการสร้างบารมี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) เป็นลำดับที่ห้า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88) เป็นลำดับที่หก ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การติดต่อสื่อสาร	4.20	0.53	มาก
2. ความร่วมมือ	4.27	0.48	มากที่สุด
3. การประสานงาน	4.33	0.53	มากที่สุด
4. ความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.49	มากที่สุด
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.51	มากที่สุด
รวม	4.29	0.35	มากที่สุด

จากตารางพบว่า พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40) อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.33) อยู่ในลำดับที่สอง ด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.27) อยู่ในลำดับที่สาม ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26) อยู่ในลำดับที่สี่ ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.20) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

Model	B	β	S.E	t	P-value
ค่าคงที่	47.270		2.212	21.366	0.000
ความสามารถในการตัดสินใจ (X1)	0.572	0.184	0.158	3.625	0.000*
ความรับผิดชอบ (X2)	0.163	0.048	0.173	0.943	0.346
ต้องมีชีวิตชีวา (X3)	-0.482	-0.165	0.136	-3.535	0.000*
การสร้างบารมี (X4)	0.180	0.062	0.156	1.157	0.248

ตารางที่ 3 (ต่อ)

Model	B	β	S.E	t	P-value
การสร้างแรงบันดาลใจ (X5)	-0.234	-0.079	0.155	-1.507	0.133
การเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา (X6)	-0.257	-0.091	0.156	-1.646	0.101
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X7)	1.413	0.504	0.144	9.801	0.000*

R = 0.587 R² = 0.345 Adj. R² = 0.333 * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พร้อมทั้งค่าคงที่ในสมการพยากรณ์ จำนวน 7 ด้าน คือ ความสามารถในการตัดสินใจ (X1) ความรับผิดชอบ (X2) ต้องมีชีวิตชีวา (X3) การสร้างบารมี (X4) การสร้างแรงบันดาลใจ (X5) การเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา (X6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X7) พบว่า ด้านความสามารถในการตัดสินใจ (X1) ($\beta = 0.184$) ส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน ด้านต้องมีชีวิตชีวา (X3) ($\beta = -0.165$) ส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X7) ($\beta = 0.504$) ส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน โดยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ (X2) ($\beta = 0.048$) ด้านการสร้างบารมี (X4) ($\beta = 0.062$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X5) ($\beta = -0.079$) และการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา (X6) ($\beta = -0.091$) ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน

สรุปและอภิปรายผล

1) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำที่ควรนำไปใช้ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านต้องมีชีวิตชีวา ด้านการสร้างบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่งเรืองเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2) การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ควรนำไปใช้ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการ

ประสานงาน ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เ็น่า จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และพบว่าด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ใน ระดับมาก

3) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในอำเภอ เมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านต้องมีชีวิตชีวา และด้านการ ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุติรินทร์ เพ็ชรบูรณ์ (2556) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วน บุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้าน การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำที่พนักงานสำนักงานควรนำไปใช้ลำดับแรก คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ตามมาด้วย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการดำเนินถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล ด้านต้องมีชีวิตชีวา ด้านการสร้างบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จึงแนะนำให้พนักงานให้ความสำคัญกับทุกๆ ด้าน แต่ควรให้ ความสำคัญกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าด้านอื่นๆ กล่าวคือ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นส่วนที่ทำให้พนักงานเกิดความเป็นผู้นำเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าการทำงานเป็นทีมที่พนักงานควรนำไปใช้ลำดับแรก คือ ด้าน การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการประสานงาน ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสาร จึงแนะนำให้พนักงานให้ความสำคัญกับทุกๆ ด้าน แต่ควรให้ ความสำคัญกับด้านติดต่อสื่อสารให้มากขึ้น เพื่อสร้างระบบงานและวิธีการทำงานที่ดี จึงจะทำให้ องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

3. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านความ มีชีวิตชีวา และด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านการสร้าง บารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็น ทีมของพนักงานสำนักงาน จึงแนะนำให้พนักงานให้ความสำคัญกับทุกๆ ด้าน แต่ควรให้ ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการ เป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา เพื่อพัฒนาให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2561). รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้าน ประจำปี พ.ศ.2561. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/views/showDistrictData.php?rcode=90&statType=1&year=61>
- เกตุศิริพันธ์ เพ็ชรบูรณ์. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาวลิต์ไฮ้ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพมหานคร : วิชั่นพรีนซ์ มีเดีย.
- อนิวัช แก้วจางค์. (2561). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา : นำติลป์โฆษณา.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุษา แสงแจ่ม. (2556). การใช้ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจเลือกซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในเขตปทุมวัน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

