

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ พฤติกรรมผู้นำและลักษณะของทีมระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน : กรณีศึกษา บริษัทจัดหาแรงงานและบริการซ่อมบำรุงโรงงาน

ผู้เขียน นางสาวปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชัย สมितिไกร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาและอธิบายพฤติกรรมผู้นำและลักษณะของทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำและลักษณะของทีมระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในระดับปฏิบัติการของบริษัทจัดหาแรงงานและบริการซ่อมบำรุงโรงงานแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จำนวนทั้งสิ้น 210 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามให้ และได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 210 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 210 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามลักษณะทางประชากร (2) แบบวัดพฤติกรรมผู้นำ (3) แบบวัดลักษณะของทีม และ (4) แบบสอบถามระดับประสิทธิผลของทีม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (MANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและค่ามีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงนั้นมีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมผู้นำสูงกว่าทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมต่ำทั้งสององค์ประกอบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

2. ทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและค่ามีลักษณะของทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงนั้นมีคะแนนเฉลี่ยของลักษณะของทีมสูงกว่าทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมต่ำทั้ง 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การรับฟังซึ่งกันและกัน การแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง

Independent Study Title	A Comparison of Leader Behaviors and Team Characteristics Among Teams with Different Levels of Team Effectiveness: A Case Study of a Manpower Supply and Plant Service Maintenance Company
Author	Miss Piyarat Thampitak
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Associate Professor Dr. Chuchai Smithikrai

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study and explain leader behaviors and team characteristics among teams with different levels of team effectiveness and (2) to compare leader behaviors and team characteristics among teams with different levels of team effectiveness.

A descriptive research design was used. The sample was 210 operative employees who worked in a manpower supply and plant service maintenance company in Map Ta Phut industrial estate. A total of 210 sets of completed questionnaires were collected by the human resource manager of this company. 100% return rate. The research instruments consisted of (1) a demographic questionnaire, (2) a leader behaviors questionnaire, (3) a team characteristics questionnaire, and (4) a team effectiveness questionnaire. Data analysis and hypotheses testing were performed by using descriptive statistics and multivariate analysis of variance (MANOVA) respectively.

The research found that:

1. There was a significant difference in leader behaviors between teams with high and low levels of team effectiveness ($p < .001$), that is, teams with a high level of team effectiveness had higher means than the ones with a low level of team effectiveness on both dimensions: initiative structure and consideration.

2. There was a significant difference in team characteristics between teams with high and low levels of team effectiveness ($p < .001$), that is, teams with a high level of team effectiveness had higher means than the ones with a low level of team effectiveness on 12 dimensions: clear sense of purpose, informal climate, participation, listening, civilized disagreement, consensus, open communication, clear roles and work assignments, shared leadership, external relations, style diversity, and self assessment.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved