

การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด
A Study of Organizational Communication, Organizational Culture and
Leadership Styles Affecting Team Effectiveness of Bangkok Komatsu
Sales Limited Company

มนตรี ประชากรธัญญกิจ และ สุทินันท์ พรหมสุวรรณ
Montee Prachakorntunyakij and Suthinan Pomsuwan
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การติดต่อสื่อสารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด 2) วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด และ 3) ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงาน บริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัดจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.966 โดยแจกกับพนักงาน บริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด จำนวน 222 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมบริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม บริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด และภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม บริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัด แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ของภาวะผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของบริษัท บางกอกโคมัตสึเซลส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การติดต่อสื่อสารองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ภาวะผู้นำ, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this study were to study: 1) the organizational communication factor affecting team effectiveness of Bangkok Komutsu Sales limited company, 2) the organizational culture factor affecting team effectiveness of Bangkok Komutsu Sales limited company, and 3) the leadership styles factor

affecting team effectiveness of Bangkok Komutsu Sales limited company. The tool was the questionnaire, which was distributed to collect the data as well as was verified the content validity and Cronbach's reliability test of 0.966 with 30 employees of Bangkok Komutsu Sales limited company. The sample of 222 employees of Bangkok Komutsu Sales limited company was asked to fill out the questionnaire. The statistics used consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics, which was the simple regression analysis and the multiple linear regression analysis, was used in this study. It was found that the organizational communication factor found affected team effectiveness of Bangkok Komutsu Sales limited company, the organizational culture factor found affected team effectiveness of Bangkok Komutsu Sales limited company, and the leadership styles factor found affected team effectiveness of Bangkok Komutsu Sales limited company, except the human relations aspect of the leadership styles factor did not affect team effectiveness of Bangkok Komutsu Sales limited company with the statistical significance of 0.05.

Keywords: organizational communication, organizational culture, leadership styles, team effectiveness

บทนำ

จากประเด็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ตามนโยบายและเป้าหมายการทำงานของบริษัทที่มีการร่วมทุนกับต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ก็จะเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นหลัก ตลอดทั้งการเรียนรู้ วิธีการติดต่อสื่อสารองค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจและเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม ดังนั้น การพิจารณาไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานองค์กร จึงมีความจำเป็น เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารและพนักงานองค์กร ต้องยอมรับกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ที่มีการกำหนดขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นแนวทางการทำงานของผู้บริหารและพนักงานองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ ถึงความแตกต่างของการทำงานแบบเดิมและแบบใหม่ ที่มีการร่วมทุนกับต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของความมุ่งมั่น ความเอาใจใส่ในงาน การวางแผน การกำหนดนโยบาย การกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางการทำงานขององค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้งานวิจัยนี้จะดำเนินการวิจัยโดยใช้ บริษัท บางกอกโคมัตสุเซลส์ จำกัด เป็นกรณีศึกษา และจะดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานองค์กร ณ สำนักงานใหญ่ ทั้งนี้ บริษัทบางกอกโคมัตสุเซลส์ เป็นบริษัทฯ ที่ ดร.ถาวร พรประภา ประธานกิตติมศักดิ์ กลุ่มสยามกลการ มีความมุ่งมั่นที่จะให้กลุ่มสยามกลการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้โดยตระหนักถึง

ความสำคัญของเครื่องจักรกลหนักที่ใช้ในการก่อสร้าง จึงได้ตั้งแผนกเครื่องจักรกลหนัก โดยเป็นผู้แทนจำหน่ายไคมัตสึจากประเทศญี่ปุ่น แต่ด้วยความต้องการของตลาดที่สูงขึ้น ดังนั้นจากเพียงแผนกเล็กๆ จึงได้แยกตัวออกมาตั้งบริษัทขึ้นมา เมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ.2499 โดยใช้ชื่อว่า บริษัทสยามวิศวกรรม จำกัด ต่อมาเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ.2503 ได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น บริษัท บางกอกมอเตอร์เวอร์คส์ จำกัด โดยบริหารโดยคนไทย ไม่ได้มีการร่วมทุนกับทางประเทศญี่ปุ่น จนกระทั่งเริ่มวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2553 ได้มีการร่วมทุนระหว่างไคมัตสึ ประเทศญี่ปุ่นกับผู้บริหารคนไทย ชื่อ นายประณิธาน พรประภา และได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท บางกอกไคมัตสึเซลส์ จำกัด การบริหารงาน โดยอาากิโกะ นากาซาวา ตำแหน่ง ผู้จัดการใหญ่ นายประณิธาน พรประภา ตำแหน่ง รองผู้จัดการใหญ่ ระบบการทำงาน แตกต่างไปอย่างเต็มที่ ที่บริหารงานโดยคนไทย แต่การร่วมทุนกับประเทศญี่ปุ่น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ เช่น ผังโครงสร้างขององค์กร อำนาจในการสั่งการ กำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้บริหารจากประเทศญี่ปุ่น และโครงสร้างของการทำงาน ก็จะมีผู้บริหารและพนักงาน จากประเทศญี่ปุ่น เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหารและพนักงานคนไทย แต่ทั้งนี้การร่วมทุนกับประเทศญี่ปุ่น มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน การปรับตัวของผู้บริหารและพนักงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน จึงเป็นประเด็นของการศึกษาในครั้งนี้ โดยเน้นผลลัพธ์ในเรื่องประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมร่วมกันในทัศนคติของผู้ร่วมทีมที่เป็นคนไทย เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยได้มีนำเสนอข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจในข่าวสาร กลวิธีการถ่ายทอดหรือการ

นำเสนอทัศนคติของผู้ส่งสาร จะใช้แนวทางทฤษฎี/แนวคิดของ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) และงานวิจัยของ ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฏ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของ พนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่บุคคลสร้างขึ้นภายในบริษัท รูปแบบของผู้บริหารระดับสูงและบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันภายในบริษัทจะรวมกันเข้าเป็นวัฒนธรรมองค์กร จะใช้แนวทางทฤษฎี/แนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2538) , สมคิด บางโม (2555) ,สุนทร วงศ์ไสยวรรณ (2540) , เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) และงานวิจัยของ จิราภรณ์ ชุนรัง (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์

3. ปัญหาด้านภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือคน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะใช้แนวทางทฤษฎี/แนวคิดของ Liker (1961) และงานวิจัยของ นิธิพร ลิมประเสริฐ(2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การวิจัยเรื่องการศึกษา การติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด

สมมติฐาน

1. การติดต่อสื่อสารองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด
2. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด
3. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด

ขอบเขตในการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล สถานส่วนบุคคล ข้อมูลการติดต่อสื่อสารองค์กร ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลภาวะผู้นำ ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็น ผู้บริหารและพนักงานองค์กร ใน บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ณ สำนักงานใหญ่ของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 527 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน คน และทำการสุ่มกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 100 คนและพนักงานองค์กร 122 คน ในเดือน สิงหาคม พ.ศ.2559 โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 5 และวันที่ 8 เดือน ส.ค.พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
2. วันที่ 22 และวันที่ 26 เดือน ส.ค.พ.ศ.2559 จำนวน 122 คน

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ข้อมูลการติดต่อสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถามในเรื่อง ประเภทของคำสั่ง การแจ้งข่าวสาร การให้คำแนะนำ การกำหนดนโยบาย การแสดงความคิดเห็น และการติดต่อสื่อสารกับองค์กร

3.1.2 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถามในเรื่อง การให้คำปรึกษาและแนะนำแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ และผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การให้ความร่วมมือและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท ความเข้าใจขอบเขตงาน การให้อำนาจ ช่องว่างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ความเข้มงวดการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การยอมรับความคิดเห็น และการปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์

3.1.3 ข้อมูลภาวะผู้นำ มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ได้แก่

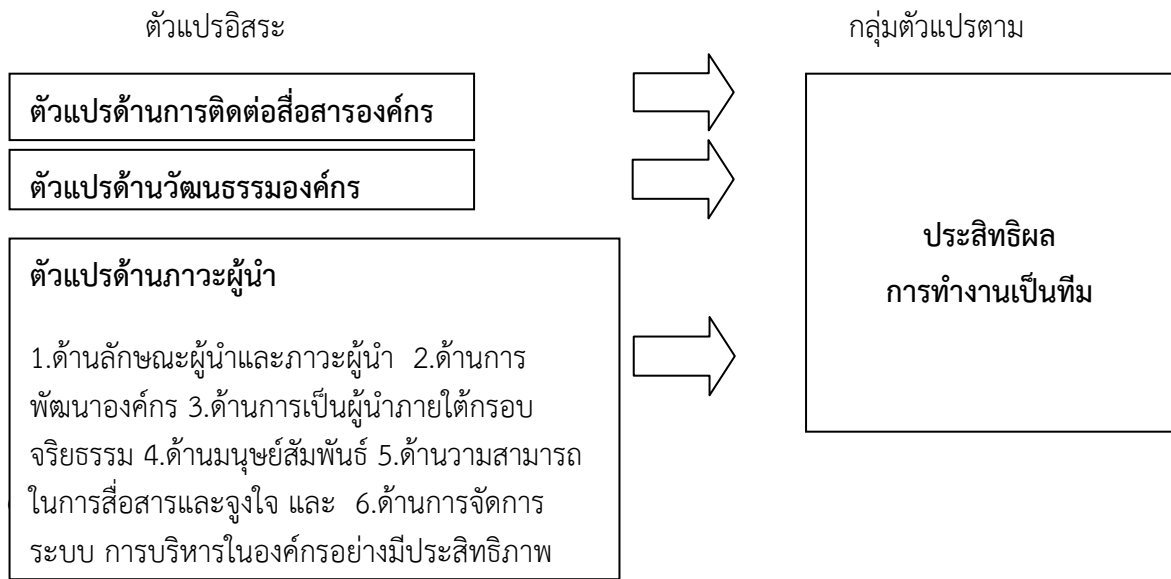
- 1.ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.ด้านการพัฒนาองค์กร 3.ด้านการเป็นผู้นำภายใต้กรอบจริยธรรม 4.ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5.ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ และ 6.ด้านการจัดการระบบ การบริหารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

3.2.1 ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ การติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้



งานวิจัยเรื่องการศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม บริษัท บางกอกโคมิตซูเซลส์ จำกัด งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลการติดต่อสื่อสารองค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและพนักงาน บริษัท บางกอกโคมิตซูเซลส์ จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ที่ไม่ติดภารกิจใดๆ
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและพนักงานในองค์กร โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การรายงานผลด้วยสถิติเชิง

อนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

- 1.สมมติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบง่าย (Simple Regression Analysis)
- 2.สมมติฐานข้อที่2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบง่าย (Simple Regression Analysis)
- 3.สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผล

สำหรับผลงานวิจัยนี้สามารถสรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) ดังนี้ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ในด้านอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ในด้านสถานภาพสมรส ในด้านระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ในด้านอายุงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ระดับรายได้ต่อเดือน เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 35,000 บาท ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการรายงานผลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1: แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านการติดต่อสื่อสารองค์กร	0.539	9.493	.000*

$$R^2 = 0.291, F\text{-Value} = 90.109, n = 222, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 1 พบว่าด้านการติดต่อสื่อสารองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมิตส์เซลส์ จำกัด ร้อยละ 29.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.668	13.272	.000*

$$R^2 = 0.446, F\text{-Value} = 176.152, n = 222, P\text{-Value} \leq 0.05^*$$

จากตารางที่ 2 พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมิตส์เซลส์ จำกัด ร้อยละ 44.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1.ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ	-0.214	-3.322	0.001*
2.ด้านการพัฒนาองค์กร	0.172	3.698	0.000*
3.ด้านการเป็นผู้นำภายใต้กรอบจริยธรรม	0.588	4.604	0.000*
4.ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.019	0.164	0.870
5.ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ	0.271	3.623	0.000*
6.ด้านการจัดการระบบการบริหารในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	0.179	3.581	0.000*

$R^2 = 0.822$, F-Value = 165.820, n = 222, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านการเป็นผู้นำภายใต้กรอบจริยธรรม มีอิทธิพลร้อยละ 58.8 รองลงมา ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ มีอิทธิพลร้อยละ 27.1 และด้านการจัดการระบบการบริหารในองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 17.9 ด้านการพัฒนาองค์กร มีอิทธิพลร้อยละ 17.2 ด้านลักษณะและภาวะผู้นำ มีอิทธิพลร้อยละ 21.4 ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีม ของบริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานของ การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีม ของบริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสารองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด เนื่องจากการติดต่อสื่อสารองค์กร ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญในการสั่งงาน แจ้งข่าวสาร ให้คำแนะนำ การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ให้กับพนักงานได้ทราบ เพื่อให้เป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์แต่ละหน่วยงานที่กำหนดไว้ การติดต่อสื่อสารองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพานี สฤกษ์วานิช(2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นคือ รูปแบบการติดต่อสื่อสารหรือกระบวนการที่ มนุษย์เชื่อมโยงความรู้สึก และความนึกคิดให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองซึ่งกันและกัน ซึ่งการ ถ่ายทอดเรื่องราวต่างๆ อาทิ ข่าวสารข้อมูลหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความเป็นมาข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น หรือทางเลือกต่างๆ จากผู้ส่งสารไปที่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งใน สภาพแวดล้อมแบบหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เพื่อให้เกิดการตอบสนองการ ชักจูง การรับรู้ เปลี่ยนพฤติกรรม เปลี่ยนทัศนคติ หรือเกิดความเข้าใจตามที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้พูด ได้แสดงความรู้สึก และอารมณ์ นำไปสู่การผ่อนคลายความกดดัน ความเครียด ได้ระบายนึกคิด

ความรู้สึก ได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ออกมา ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารขององค์กร ซึ่งการสื่อสารขององค์กร มีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารในหมู่สมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร โดยที่การสื่อสารขององค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยการสื่อสารจะเป็นเสมือนตัวกลาง โดยอาจจะสื่อสารผ่านทางข้อมูลสัญลักษณ์ ข่าวสาร และเครื่องหมายต่างๆ กลับมายังผู้ส่งสารแทน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการบริหารด้านต่างๆ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับวิจัยของ ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฏ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารในการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของรัฐวิสาหกิจของรัฐวิสาหกิจผลการทดสอบสมมติฐานมีตัวแปรบางตัวสามารถนำไปใช้ในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ของหน่วยงาน และด้านผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงานให้ท่านทราบอยู่เสมอ

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ เซลส์ จำกัด เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร มีแนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ เช่น ความตั้งใจที่จะทำงานแห่งนี้ตลอดไป ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่และผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเสริมสร้างหลักจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษา Robbins (n.d. อ้างใน จิราภรณ์ ชุนรัง, 2559) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่นๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์กร โดยมีคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร 10 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ ด้านอิสรภาพและความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล ความอดทนต่อความเสี่ยง ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการประสานกันหรือการร่วมมือกัน ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดซึ่งพฤติกรรมร่วมมือกัน ด้านการสนับสนุนทางการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุม ได้แก่ จำนวนกฎ ระเบียบ และปริมาณของการควบคุม ด้านการบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ระดับของสมาชิกที่สร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงานเฉพาะ หรือการทำงานตามความ

ชำนาญด้านวิชาชีพด้านระบบการให้รางวัล ได้แก่ ระดับการกำหนดให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ โดยอาศัยเกณฑ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับที่พนักงานได้รับแรงกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏความขัดแย้ง และโดนวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง และด้านแบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ระดับการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ Hofstede, Deal และ Kennedy (n.d. อ้างใน จิราภรณ์ ชุนรัง, 2559) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม แม้ว่าองค์กรไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็เป็นที่ควรรับรู้ได้โดยการสังเกตจากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่ปฏิบัติมาร่วมกันในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบว่า ผู้ร่วมงานควรจะทำตัวอย่างไรหรือควรปฏิบัติอะไร และตามที่ สมยศ นาวิการ (2538) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่บุคคลสร้างขึ้นมาภายในบริษัท รูปแบบของผู้บริหารระดับสูงและบรรทัดฐาน ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันภายในบริษัทจะรวมกันเข้าเป็นวัฒนธรรมองค์กร คำพูดอย่างเดียวของผู้บริหารไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ชุนรัง (2559) การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ด้านภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตัสเซลส์ จำกัด เนื่องจาก ด้านลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการเป็นผู้นำภายใต้กรอบจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ ด้านการจัดการระบบการบริหารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีต้นแบบและดำเนินตาม สามารถทำให้การทำงานเป็นไปตามแนวทางและเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้นำจะเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัจจุบันนี้รูปแบบการดำเนินธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยจะเน้นการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับการเติบโตที่ยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิรันดร์ ชันธวิธิ (2556) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำนั้นแตกต่างจากคำว่า ผู้นำ ซึ่งกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ มักจะมีอยู่ในผู้นำเสมอ แต่ไม่ใช่ผู้นำทุกคนที่จะมีภาวะผู้นำ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะภาวะผู้นำเป็นความสามารถของการนำความคิดให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร โดยที่ผู้ตามมีความเชื่อมั่น ศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่ได้มาจากตำแหน่งและหน้าที่เพียงอย่างเดียวก็อาจจะขาดภาวะผู้นำได้ จะเห็นได้ว่าในบางองค์กร หรือบางหน่วยงานที่มีผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำ ก็ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำ ยังเป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้นำ เป็นสิ่งที่สามารถและพัฒนาได้ โดยการสร้างความศรัทธา สร้างความน่าเชื่อถือในองค์กร ในคราวผู้บริหารโดยบทบาทหน้าที่นั้นต้องเป็นผู้นำ แต่ในทางกลับกันผู้นำอาจจะไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ

สูงสุดจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ส่วนผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมาย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่มีอยู่ แต่จะสร้างศรัทธาบรรณมีโน้มน้าวจิตใจให้ผู้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสุดความสามารถ นอกจากนี้ นิธิพร ลิ่มประเสริฐ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการและวิธีการที่ผู้นำใช้อิทธิพลที่ตนมีในการโน้มน้าวหรือชักจูงใจผู้ตามจากความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึง Likert (1961) เสริมว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาถึงความแตกต่างของพฤติกรรมระหว่างผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ หนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่จะกล่าวถึง คือ การศึกษาภาวะผู้นำที่สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม โดยใช้เครื่องมือประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจ การตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาคน้อย และการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพนั้น มีผลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) ทำให้สามารถแยกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 แบบ ดังนี้ ด้านพฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีแนวทางในการทำงานโดยมีความแตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องใช้เวลาและความพยายามในปฏิบัติงานอย่างมาก แต่ผู้นำจะมุ่งความสำคัญไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานงานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ตั้งแต่การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายของงานที่ทำหาย และสามารถเป็นไปได้ ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร คอยห่วงใยและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังและเข้าใจปัญหา รวมถึงพร้อมให้ความช่วยเหลือ นอกจากนั้นแล้วยังคอยสนับสนุน ผลักดันส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานหรือการนิเทศงานจะทำโดยคอยดูแลอยู่ห่างๆ ทั้งยังเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระไม่เข้าไปควบคุมเข้มงวดแต่คอยไต่ถามเมื่อมีปัญหา ซึ่งผู้นำจะตั้งเป้าหมายและคอยให้คำแนะนำ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) จะเป็นผู้นำที่มักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในทุกๆ ขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการตัดสินใจ พิจารณา หรือแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งผู้นำจะใช้วิธีการนิเทศหรือติดตามงานเป็นกลุ่มแทนที่จะเป็นการนิเทศเดี่ยว เนื่องจากการนิเทศกลุ่มจะทำให้การแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างราบรื่นและเป็นกันเอง อันเป็นการ

เพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือ เพิ่มความเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเป็นการลดความขัดแย้ง ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้สนับสนุนให้มีการร่วมมือกัน เป็นผู้อภิปรายผล กำหนดขอบเขตและทิศทางในการปฏิบัติงาน แม้จะใช้การนิเทศงานเป็นกลุ่ม ผลจากการศึกษาการใช้กลุ่มในการนิเทศงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจและใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัย นิธิพร ลิ้มประเสริฐ (2559) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีพฤติกรรมมุ่งงาน แบบมีพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำ ด้านการเป็นผู้นำภายใต้กรอบจริยธรรมมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ดังนั้นแต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญ และให้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน
2. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ เพราะถือว่าพนักงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และองค์กรควรกำหนดนโยบายระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจมีการสร้างแรงจูงใจกับพนักงาน สร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรเล็งเห็นถึงการจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท ในด้านการนำในองค์กรควรมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น
3. การติดต่อสื่อสารองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาและพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการสื่อสารทุกแบบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ช.ปวินท์ เพ็ชญาไพเศษภู. (2558). การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิราภรณ์ ชุนรัง. (2559). การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์.
- สุนทร วงศ์ไสขยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร: พี.เจ.เพลทโพรเซลเซอร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่: Modern managerment (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- นิธิพร ลิ้มประเสริฐ. (2559). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิรันดร์ ชันธวิธิ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคอบีบีในการบริหารมัสยิดในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พันธิชา ชูศรีโสม และณัฐชัฐดา วิจิตรจามร. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารและความพึงพอใจในการสื่อสารของข้าราชการทหารกรมทหารสื่อสารกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิเชษฐ ทรวงโพธิ์, วันทนีย์ ภูมิภักทราคม และธีรธนิษ คิริโวหาร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพย์กรน้ำบาดาล. วารสารบัณฑิต มหาวิทยลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. สืบคนจาก <http://grad.vru.ac.th/pdf-journal/JourTs42/05-Pichad.pdf>.
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธ์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). พฤติกรรมด้านการสื่อสารในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีซีเนสออนไลน์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

- กุลนิษฐ์ ฐ์บุญ, อรรณพ จินะวัฒน์ และประสิทธิ์ เชี่ยวศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการ. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วัชริน ขวัญพะงุ้น. (2553). ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผล. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/watcharin2008/226830>.
- วุฒิชัย ใจสงค์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศยามล เอกะกุลานันต์. (2554). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุธาสิณี อภาศิริกุล. (2556). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Likert,R. (1961). New patterns of management. New York : McGraw-Hill.