



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงานใน
บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

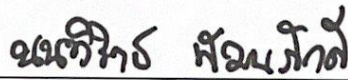
โดย วีรวรรณ อ่ำศรี

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)



หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์

(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน
ในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

นางสาววิรวรรณ อ่ำศรี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาววีรวรรณ อ่ำศรี
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผล
ของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว
ปีการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผล
ของทีมของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีม
ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี จำนวน 347 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเมตตากรุณาต่อตนเองของ
พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และระดับประสิทธิผล
ของทีมของพนักงานพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
2) ความเมตตากรุณาต่อตนเองของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
($r = .485$) และพิจารณารายด้านพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง
ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป ด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของ
พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .489, .373,$
.406) ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 74 หน้า)

คำสำคัญ : ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ประสิทธิผลของทีม

ปิ่นกนก

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Weerawan Amsri
Master Project Title : Relationship between Self-Compassion and Team Effectiveness of
Employees in The Electronic Industry Company
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor: Associate Professor Dr. Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew
Academic Year : 2022

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of self-compassion and team effectiveness of employees, and 2) to study relationship between self-compassion and team effectiveness of employees. The samples used in the study were 347 employees in the electronic industry company. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that 1) Overall self-compassion of employees was at a high level while the overall team effectiveness of employees in the electronic industry company was at a high level, 2) The self-compassion positively related to team effectiveness of employees at the statistical significance level of .01 ($r = .485$) and the facet of self-compassion: self-kindness, common humanity and mindfulness positively related to team effectiveness of employees at the statistical significance level of .01 ($r = .489, .373, .406$) respectively.

(Total 74 pages)

Keywords : Self-Compassion, Team Effectiveness



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ ได้รับการสนับสนุน และได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน ดังนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่กรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ที่กรุณาเป็นกรรมการการสอบป้องกันสารนิพนธ์ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.นนทธีรัตน์ พัฒนภักดี และอาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ขอขอบคุณบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์นี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาที่ดีตลอดการจัดทำสารนิพนธ์นี้

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องชาย น้องสะใภ้ สำหรับแรงสนับสนุนหลัก ทั้งกำลังใจ กำลังใจ และกำลังใจให้แก่วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ศิลปินไอดอลที่รักยิ่ง ที่เป็นทั้งแรงบันดาลใจในการเรียน การใช้ชีวิต และรอยยิ้มเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ โรงเรียนประจวบวิทยาลัย เพื่อน ๆ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อน ๆ เพื่อน ๆ บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด เพื่อน ๆ S-MIOP รุ่น19 และผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุน คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจกันอย่างต่อเนื่อง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณตนเองที่มีความพยายาม อดทน ฝ่าฟันกับอุปสรรคต่าง ๆ จนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตไปอีกขั้น

วีรวรรณ อ่ำศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง	6
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทิม	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	22
2.5 สมมติฐานการวิจัย	23
2.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	24
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	27
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเมตตากรุณาต่อตนเอง	34
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของทิมของพนักงาน	36
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	40
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	42
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายการวิจัย	44
5.3 ข้อเสนอแนะ	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	48
ภาคผนวก ก	52
รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	53
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	54
ภาคผนวก ข	57
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)	58
ภาคผนวก ค	61
การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	62
ภาคผนวก ง	66
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	67
ประวัติผู้วิจัย	74

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของแต่ละบริษัท	25
3-2	ข้อความถามของแบบสอบถามความเมตตา กรุณาต่อตนเอง	25
3-3	เกณฑ์การให้คะแนนความเมตตา กรุณาต่อตนเอง	25
3-4	ข้อความถามของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม	26
3-5	เกณฑ์การให้คะแนนประสิทธิผลของทีม	26
3-6	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความเมตตา กรุณาต่อตนเอง	28
3-7	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิผลของทีม	29
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	32
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	32
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	32
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	33
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้	33
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตา กรุณาต่อตนเองโดยรวมและแบบรายด้าน	34
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตา กรุณาต่อตนเอง ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ	34
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตา กรุณาต่อตนเอง ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป จำแนกเป็นรายข้อ	35
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตา กรุณาต่อตนเอง ด้านการมีสติ จำแนกเป็นรายข้อ	35
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน โดยรวมและแบบรายด้าน	36
4-11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านประสิทธิผลของงาน จำแนกเป็นรายข้อ	37
4-12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความสุขของสมาชิก จำแนกเป็นรายข้อ	37
4-13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความอยู่รอดของทีม จำแนกเป็นรายข้อ	38
4-14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านนวัตกรรมของทีม จำแนกเป็นรายข้อ	38
4-15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความร่วมมือระหว่างทีม จำแนกเป็นรายข้อ	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน	40
5-1	สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	44
ข-1	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความเมตตากรุณาต่อตนเอง	58
ข-2	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม	59
ค-1	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเมตตากรุณาต่อตนเอง	62
ค-2	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม	63

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง	8
2-2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวยากที่จะเกิดผลสำเร็จได้ เนื่องจากคนเพียงคนเดียวย่อมมีขีดความสามารถที่จำกัด จึงจำเป็นที่จะต้องหาผู้อื่นมาร่วมงานกันเพื่อที่จะได้นำความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาช่วยทำงานให้ประสบผลสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเองและองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม (วินิจ, 2542) มนุษย์ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้เพียงคนเดียว จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เรียกว่า การทำงานเป็นทีม โดยอาศัยความร่วมมือกันในด้านทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ กลุ่มบุคคลที่มีองค์การจะบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยการได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและได้ใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยคำนึงถึงความพอใจของบุคคล การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต้องนำทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามสภาพปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร (สุวจิ, 2558) การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานที่สมาชิกแต่ละคนกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน มองเห็นทิศทางการทำงานเดียวกัน ร่วมกันวางแผนงาน ตลอดจนวางระบบการทำงานที่ดี ทุกคนรู้ภาระหน้าที่ของตนเอง มีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน และที่สำคัญคือสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการประเมินผลและแก้ไขปัญหาให้ทีมได้ ท้ายที่สุดแล้วทุกคนทำเพื่อผลสำเร็จเดียวกันที่เป็นภาพรวมของทีม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ทีมจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์บรรลุตามเป้าหมายแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย (ทศพรและคณะ, 2558) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในการสร้างและพัฒนาทีมงานจึงจำเป็นที่สมาชิกในทีมจะต้องเรียนรู้ถึงการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การมีประสิทธิผลของทีมตามมาด้วย (สุรัชย์, 2554)

ประสิทธิผลของทีม หมายถึง การที่ทีมบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นในรูปของผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม เจตคติที่แสดงถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกในทีมและความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ความมีประสิทธิภาพของทีมจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกทีม เมื่อพิจารณาส่วนที่สำคัญ พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การออกแบบงานที่เหมาะสม การจัดโครงสร้างและระบบของทีมที่ดีรวมถึงจัดการให้กระบวนการดำเนินงานของทีมเป็นไปด้วยความราบรื่นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การ ผู้นำทีม และสมาชิกทุกคนในทีมต้องตระหนักให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า

ของทีมอย่างเต็มที่ (ภิญโญ, 2558) นอกจากนี้แล้วปัจจัยภายในของบุคคลในทีม ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมด้วย เช่น ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ที่เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขและสภาพจิตใจเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ท้าทายของชีวิต (Allen & Leary, 2010) สมาชิกในทีมมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ทุกคนต่างแสวงหาองค์การที่ประสบความสำเร็จและทำงานอย่างมีความสุขเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม

ปัจจุบันนี้พนักงานในองค์กรซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในทีม ต่างก็พบเจอกับความทุกข์ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เลยจากชีวิตการทำงาน พนักงานมักประสบกับอารมณ์และความคิดด้านลบในที่ทำงานอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ในที่ทำงานต่างๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Driver, 2007) เมื่อเกิดความทุกข์จากการทำงานย่อมส่งผลต่อไปยังความทุกข์ใจในด้านอื่นๆ นอกเหนือไปจากเรื่องของชีวิตการทำงานแล้ว ปัญหาชีวิตส่วนตัว ภาวะความเครียดจากโรคระบาดทั่วโลกก็ถือเป็นปัญหาที่ส่งผลให้กระทบกระเทือนจิตใจและความรู้สึก อาจส่งผลร้ายต่อสุขภาพจิตใจของตัวเองได้ (Chen, 2018; Weiss, 2018) เมื่อเร็วๆ นี้ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง เริ่มเป็นที่ได้รับความสนใจและได้รับการศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นที่เป็นที่นิยมว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองอาจช่วยให้พนักงานมีความสุข ประสบความสำเร็จมากขึ้น และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (Allen & Leary, 2010) ภัทรพงษ์ และคณะ (2563) กล่าวว่าความเมตตากรุณาต่อตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ในแง่ลบ โดยไม่หลีกเลี่ยงซึ่งการรับรู้ นั้น ก่อให้เกิดความปรารถนาที่จะบรรเทาความทุกข์ด้วยการเข้าใจความทุกข์ที่เกิดขึ้น และยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบ ความล้มเหลว ความผิดพลาด โดยมองว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่มนุษย์ต้องประสบ และเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากจะสามารถรับรู้และปฏิบัติต่อตนเองอย่างมีสติ ไม่หมกมุ่นไปกับอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Lefebvre et al. (2020) ที่พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับนวัตกรรมระดับกลุ่มและระดับบุคคลโดยทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัยในความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

ในช่วงปี 2565 อุตสาหกรรมของไทยขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งภาคการผลิตและการส่งออก ถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญการระบาดของโควิด-19 ก็ตาม ส่งผลให้ยอดการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในโรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ภาพรวมของการผลิต และการส่งออกเพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากการทำงานและเรียนที่บ้านผลักดันความต้องการสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ให้พุ่งสูงขึ้น และความต้องการเพื่อใช้กับเครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เชื่อมโยงกับ IoT รวมทั้งยานยนต์ไฟฟ้า เป็นที่แน่นอนว่าเมื่ออุตสาหกรรมมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว พนักงานต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ให้ได้ปริมาณมากขึ้น ต้องวางแผนและควบคุมปริมาณการผลิตให้ได้ตามแผนเพื่อส่งมอบสินค้าให้ได้ตามเวลาที่กำหนด และควบคุมดูแลคุณภาพของผลิตภัณฑ์ขณะทำการผลิตให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ กระบวนการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จึงถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เมื่อพนักงานต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคที่มีการแข่งขันสูงเช่นปัจจุบัน ความเมตตากรุณาต่อตนเองถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญหนึ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้

สถานการณ์ยากลำบาก (Dodson & Heng 2021) ดังนั้นความเมตตากรุณาต่อตนเองจึงเป็นหนึ่งในเรื่องที่พนักงานจำเป็นต้องมีต่อตนเองเพราะหากพนักงานมีความเมตตากรุณาต่อตนเองก็ย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลของทีมและนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ทางผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเอง และประสิทธิผลของทีม ซึ่งจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรในการที่ต้องรับมือกับภาวะความกดดันและภาวะความเครียดในสภาพสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นแนวทางในส่งเสริมสุขภาพทางด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและประสิทธิผลของทีมของพนักงานในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี คือ บริษัท ก จำนวน 1,463 คน และ บริษัท ข จำนวน 1,800 คน รวมทั้งหมด 3,263 คน (สถิติเดือนสิงหาคม 2565) กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม, 2551) โดยการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.05 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวน 346 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2565 ถึง เดือนมีนาคม 2566

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 คือ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง
- 2) ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทัวไป
- 3) ด้านการมีสติ

ตัวแปรที่ 2 คือ ประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย

- 1) ด้านประสิทธิผลของงาน
- 2) ด้านความสุขของสมาชิก
- 3) ด้านความอยู่รอดของทีม
- 4) ด้านนวัตกรรมของทีม
- 5) ด้านความร่วมมือระหว่างทีม

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี

1.4.2 ความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion) หมายถึง การที่พนักงานเปิดใจและยอมรับต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ด้วยการไม่ประเมินหรือตัดสินคุณค่าของตนเอง และให้อภัยตนเองเมื่อประสบกับความล้มเหลว หรือความบกพร่อง ตระหนักว่าความผิดพลาดต่าง ๆ เป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งที่มนุษย์จะต้องพบเจอ เข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้ รวมถึงการมีสติในการจัดการปัญหาต่างๆ โดยไม่กล่าวโทษตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านตามแนวคิดของ Neff (2003b) ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าระดับ 5 ระดับ ดังนี้

1.4.2.1 การมีความเมตตาต่อตนเอง (Self-Kindness) คือ พนักงานมีความเมตตาและความเข้าใจตนเองมากกว่าที่จะกล่าวโทษหรือตัดสินตัวเอง

1.4.2.2 ความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป (Common Humanity) คือ พนักงานมองว่าประสบการณ์ต่างๆ ของตนเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของคนทั่วไปมากกว่าที่จะมองว่าแตกต่างจากคนอื่น

1.4.2.3 การมีสติ (Mindfulness) คือ พนักงานมีความคิดและความรู้สึกต่อความทุกข์ได้อย่างเป็นกลางโดยไม่จมดิ่งไปกับอารมณ์และความรู้สึกในความทุกข์นั้น

1.4.3 ประสิทธิภาพของทีม (Team Effectiveness) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของทีมที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ตั้งไว้ โดยสมาชิกในทีมมีการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของทีมอย่างชัดเจนและสร้างผลงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของทีม รวมไปถึงการสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในทีมและสามารถรักษาทีมให้คงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในองค์กร ตามแนวคิดของ West (2012) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามประสิทธิผลของทีม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าระดับ 5 ระดับ ดังนี้

1.4.3.1 ประสิทธิภาพของงาน (Task Effectiveness) หมายถึง ทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.4.3.2 ความสุขของสมาชิก (Team Member Well-being) หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสุข หรือสุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งความก้าวหน้าและการพัฒนาของสมาชิกในทีม

1.4.3.3 ความอยู่รอดของทีม (Team Viability) หมายถึง สมาชิกในทีมยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3.4 นวัตกรรมของทีม (Team Innovation) หมายถึง ทีมได้พัฒนาสิ่งใหม่ และทีมได้นำสิ่งใหม่ รวมทั้งกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ และวิธีการดำเนินการต่างๆ ที่ได้มีการปรับปรุงไปปฏิบัติ

1.4.3.5 ความร่วมมือระหว่างทีม (Inter-Team Cooperation) หมายถึง ทีมงานมีการทำงานร่วมกับทีมอื่น ๆ ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งต่อผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงระดับความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลสามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลของทีมและความเมตตากรุณาต่อตนเองให้มีระดับที่สูงขึ้น

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ซึ่งองค์การสามารถพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีความเมตตากรุณาต่อตนเองเพิ่มมากขึ้น เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของทีมของพนักงานได้ต่อไป

1.5.3 ผลการศึกษานี้บริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น เพื่อจัดหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมใหม่ๆ เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีความเมตตากรุณาต่อตนเองมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง
 - 2.1.1 ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเอง
 - 2.1.2 องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง
 - 2.1.3 แนวคิดของความเมตตากรุณาต่อตนเอง
 - 2.1.4 การวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม
 - 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของทีม
 - 2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม
 - 2.2.3 คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผล
 - 2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของทีม
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง

2.1.1 ความหมายของความเมตตากรุณาต่อตนเอง

วิชราวตี (2556) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเห็นคุณค่าของความเมตตากรุณาต่อตนเองด้วยการไม่ประเมินหรือตัดสินคุณค่าของตนเอง และมีการให้อภัยเมื่อประสบกับความล้มเหลว หรือบกพร่อง ความเมตตากรุณาต่อตนเองนี้รวมไปถึงการเคารพในความเป็นมนุษย์ของตนเองและมองว่ามนุษย์ล้วนมีข้อจำกัดหรือความไม่สมบูรณ์เสมอ

ปรินดา (2560) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลต่อการตระหนักต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเองอย่างลึกซึ้ง และมีความปรารถนาให้ตนเองนั้นพ้นจากความทุกข์ คิดที่จะบำบัดความทุกข์หรือปัญหาของตนด้วยตนเอง ตระหนักว่าความผิดพลาดต่างๆ เป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งที่จะผ่านไปตามความเป็นธรรมชาติของคน มีสติในการจัดการปัญหา มีความอ่อนโยนกับตนเอง ไม่โทษตนเองและไม่ทำร้ายตนเอง

ปิยนุช (2560) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง เป็นการรับรู้ความรู้สึกทุกข์ของตนเอง การรู้สึกห่วงใยและอ่อนโยนต่อตนเอง การไม่ตัดสินตนเอง รวมถึงมีความเข้าใจเมื่อตนเองประสบกับความล้มเหลวและรับรู้ว่ามันเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในฐานะมนุษย์ปุถุชน

ภัทรพงษ์ และคณะ (2563) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ในแง่ลบ โดยไม่หลีกเลี่ยงซึ่งการรับรู้ที่ก่อให้เกิดความปรารถนาที่จะบรรเทาความทุกข์ด้วยการเข้าใจความทุกข์ที่เกิดขึ้น และยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบ ความล้มเหลว ความผิดพลาด โดยมองว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่มนุษย์ต้องประสบ และเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากจะสามารถรับรู้และปฏิบัติต่อตนเองอย่างมีสติ ไม่หมกมุ่นไปกับอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้น

สุพัทธรา (2563) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลต่อการตระหนักต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเองอย่างลึกซึ้ง และมีความปรารถนาให้ตนเองนั้นพ้นจากความทุกข์คิดที่จะจัดการความทุกข์หรือปัญหาของตนเอง ด้วยตนเอง ตระหนักว่าความผิดพลาดต่าง ๆ เป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งที่จะผ่านไปตามความเป็นธรรมดาของคน ซึ่งทุกคนบนโลกนี้ต้องประสบพบเจอ มีสติในการจัดการปัญหา มีความอ่อนโยนกับตนเอง ไม่โทษตนเองและไม่ทำร้ายตนเอง

McKay & Fanning (1992) ได้ให้ความหมาย ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ในแง่มุมมองของพุทธศาสนาว่าเป็นความเข้าใจ การยอมรับและการให้อภัย

Neff (2003a) ได้ให้ความหมายความเมตตากรุณาต่อตนเองว่า คือ การเปิดใจรับและก้าวพ้นความทุกข์ของตนเอง มีความรู้สึกห่วงใยและเมตตาต่อตนเอง ไม่ตัดสินและกล่าวโทษต่อตนเองในความล้มเหลว หรือความผิดพลาดของตนเอง และตระหนักว่าไม่ได้มีเพียงคนที่ต้องเผชิญปัญหาหรือความลำบากอยู่เพียงคนเดียว ปัญหาและความยากลำบากนี้เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นได้กับมนุษย์ทุกคน

Gilbert (2009) ได้ให้ความหมายของ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง คือ ทักษะของการมีความเมตตาและเห็นอกเห็นใจ มีความตระหนักถึงความทุกข์ของตัวเองและผู้อื่น

Neff & Germer (2018) กล่าวว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง หมายถึง การปฏิบัติต่อตัวเองในแบบที่คุณจะปฏิบัติต่อเพื่อนที่กำลังมีช่วงเวลาที่ยากลำบาก แม้ว่าเพื่อนของคุณจะทำผิดพลาดไปหรือรู้สึกไม่ดีพอหรือเพียงแค่เผชิญกับความท้าทายในชีวิตที่ยากลำบาก วัฒนธรรมตะวันตกให้ความสำคัญกับการเป็นเมตตาต่อเพื่อน ครอบครัว และเพื่อนบ้านที่ต่างกำลังดิ้นรน เพราะเมื่อสถานการณ์ที่ยากลำบากนั้นเกิดขึ้นกับตัวเรา ความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นแนวปฏิบัติที่ตนเองเรียนรู้ที่จะเป็นเพื่อนที่ดีต่อตนเองในเวลาที่ตนเองต้องการมากที่สุด เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนภายในจิตใจมากกว่าที่จะเป็นศัตรู แต่โดยทั่วไปเราไม่ได้ปฏิบัติต่อตนเองเช่นเดียวกับที่เราปฏิบัติต่อเพื่อนของเรา

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง คือ การที่บุคคลเปิดใจและยอมรับต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ด้วยการไม่ประเมินหรือตัดสินคุณค่าของตนเอง และให้อภัยตนเองเมื่อประสบกับความล้มเหลว หรือความบกพร่อง ตระหนักว่าความผิดพลาดต่าง ๆ เป็น

ประสบการณ์อย่างหนึ่งที่มนุษย์จะต้องพบเจอ เข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้ รวมถึงการมีสติในการจัดการปัญหาต่างๆ โดยไม่กล่าวโทษตนเอง

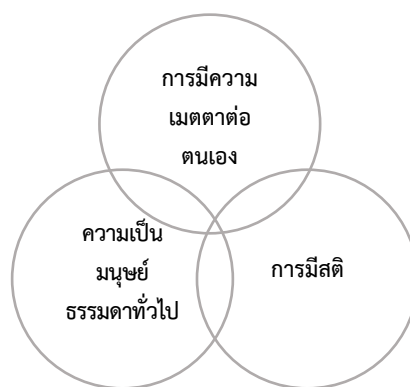
2.1.2 องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง

Neff (2003b) ได้แบ่งองค์ประกอบความเมตตากรุณาต่อตนเองไว้ 3 ด้าน ได้แก่

2.1.2.1 ด้านที่ 1 การมีความเมตตาต่อตนเอง (Self-Kindness) คือ การที่บุคคลมีความเมตตาและความเข้าใจตนเองมากกว่าที่จะกล่าวโทษหรือตัดสินตัวเอง

2.1.2.2 ด้านที่ 2 ความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป (Common Humanity) คือ การที่บุคคลมองว่าประสบการณ์ต่างๆ ของตนเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ของคนทั่วไปมากกว่าที่จะมองว่าแตกต่างจากคนอื่น

2.1.2.3 ด้านที่ 3 การมีสติ (Mindfulness) คือ การที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกต่อความทุกข์ได้อย่างเป็นกลางโดยไม่จมดิ่งไปกับอารมณ์และความรู้สึกในความทุกข์นั้น



ภาพที่ 2-1 องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Neff and Germer, 2018)

Rickers (2012) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง ได้ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1.2.4 ด้านที่ 1 การยอมรับ (Acceptance) คือ การยอมรับสถานการณ์นั้น เกี่ยวข้องกับการยอมรับถึงสถานการณ์ที่ตนเองไม่สามารถจะควบคุมและคาดเดาให้เป็นไปดังที่ตั้งใจได้ ไม่ว่าจะมาจากผู้อื่นที่กระทำแล้วส่งผลต่อตนเอง หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการถูกแทรกแซงจากการปฏิบัติงาน ทำให้เป้าหมายที่วางไว้ไม่สำเร็จ

2.1.2.5 ด้านที่ 2 ความอ่อนโยน (Gentleness) คือ การไม่กดดันตัวเองจนเกินไป ไม่คาดหวังมากเกินไป มีความอ่อนโยนและโอบอ้อมอารีต่อตนเอง มีอิสระที่จะดูแลจิตใจของตนเอง ด้วยความหวังดี ด้วยความกรุณา และความเข้าใจ แทนที่จะกล่าวโทษหรือตัดสินตัวเอง

2.1.2.6 ด้านที่ 3 ความสุขุม (Calmness) คือ ความรู้สึกสงบ หรือ สันติภาพ ในการเป็นตัวของตัวเองด้วยความไว้วางใจในตนเองไม่คล้อยตามสภาวะแวดล้อมรอบตัว

2.1.2.7 ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human connection) คือ เป็นความเชื่อมโยงระหว่างผู้อื่นและเข้าใจในความหมายเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล เงื่อนไขของการเป็นอยู่ที่แตกต่างของคนแต่ละคน และ ด้านที่ 5 การมีสติ (Mindfulness) ที่เป็นองค์ประกอบเช่นเดียวกับการศึกษาของ Neff (2003b)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความเมตตาตากรุณาต่อตนเองของ Neff (2003b) เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Neff (2003b) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเมตตาตากรุณาต่อตนเองได้สอดคล้องและครอบคลุมกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาอีกทั้งยังเป็นแนวคิดหลักที่ใช้ศึกษากันอย่างแพร่หลายมากที่สุด ซึ่งมี 3 องค์ประกอบดังข้อความข้างต้น

2.1.3 แนวคิดของความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง

สุพัตรา (2563) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง ว่า ความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง นั้นในบริบทของสังคมไทยนิยมที่จะใช้คำว่า "ความเมตตา" ควบคู่กับ "ความกรุณา" ซึ่งความเมตตาตากรุณาเปรียบดังต้นธารของความสุขในชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเป็นหลักประกันความสุขของคนไปจนถึงสังคม หากไม่มีความเมตตาตากรุณาแล้ว ครอบครัว สังคม ประเทศ และโลกย่อมไม่มีความสุข ความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง จึงมีความสำคัญต่อระดับปัจเจกบุคคลที่ต้องย้อนกลับมาเริ่มต้น โดยการมองที่ตนเองเสียก่อน และกลไกในการเสริมสร้างให้มีมากขึ้นได้ด้วยการได้รับการกระตุ้นเพื่อตระหนักรู้ว่าตนเองมีทางเลือกที่จะอยู่หรือออกจากปัญหาด้วยตนเอง ได้ปรับความคิดของเราที่เป็นทุกข์ให้กลายเป็นสุข รู้สึกปรารถนาอยากที่จะให้ตนเองพ้นทุกข์

วิชราวดี (2556) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง ว่า ความเมตตาตากรุณาต่อตนเองไม่ใช่ความเห็นแก่ตัว การสงสารตัวเอง หรือการยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลาง (Goldstein และ Kornfield, 1987) เนื่องจากความเมตตาตากรุณาต่อตนเองมีพื้นฐานการมองโลกและชีวิตตามความเป็นจริงว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาจะต้องเจอทั้งสุขและทุกข์ เหมือนกับเหรียญที่ต้องมีสองด้าน สุขและทุกข์จึงเกิดขึ้นสลับกันไปแบบนี้เหมือนกันหมดทุกคน ไม่มีใครหลีกเลี่ยงความจริงนี้ได้ ดังนั้นบุคคลที่มีความเมตตาตากรุณาต่อตนเองเมื่อต้องตกอยู่ในความทุกข์ยาก ความลำบาก ความผิดหวัง หรือความล้มเหลว เขาจะมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนี้เป็นแค่ส่วนหนึ่งของชีวิต และทุกชีวิตจะต้องได้รู้จักความทุกข์ยาก ความลำบาก ความผิดหวัง หรือความล้มเหลวเหมือนกันหมด ซึ่งผิดกับความเห็นแก่ตัว การสงสารตัวเอง และการยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลาง เพราะบุคคลที่มีสิ่งเหล่านี้จะคิดเข้าข้างตนเอง คิดว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่น จึงมักเปรียบเทียบ เมื่อเจอกับความผิดหวังจึงรู้สึกว่าคุณเองน่าสงสาร โชคร้าย ทำให้เกิดเป็นความรู้สึกแปลกแยกตามมา ความเมตตาตากรุณาต่อตนเองไม่ใช่การทำตามใจตนเอง หรือการทำเพื่อความสุขของตนเองเป็นหลัก เมื่อผ่านพ้นสถานการณ์ที่ตึงเครียดมาจะเห็นได้ว่ามีหลายคนเลือกที่จะชดเชยสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยการให้รางวัลกับตัวเอง บางคนเลือกที่จะนอนดูโทรทัศน์ทั้งวัน ในขณะที่บางคนเลือกกินไอศกรีมถ้วยใหญ่ หรือซื้อเสื้อผ้าข้าวของราคาแพง โดยคิดว่านี่คือการให้กำลังใจตนเอง ปฏิบัติต่อตนเองอย่างมีเมตตา ซึ่งแท้จริงแล้วการทำแบบนี้ไม่ใช่ลักษณะของความเมตตาตากรุณาต่อตนเอง เพราะความเมตตาตากรุณาต่อตนเองจะส่งเสริมให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะเห็นตัวเองมีความสุขและสุขภาพดีในระยะยาว ซึ่งการไปถึง จุดๆ นั้นอาจยากลำบากและไม่รู้สึกสะดวกสบาย เช่น การเลิกบุหรี่ การลดน้ำหนัก การออกกำลังกาย เป็นต้น

จากแนวคิดของความเมตตาตากรุณาต่อตนเองที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความเมตตาตากรุณาต่อตนเองมีความสำคัญในระดับบุคคล โดยเป็นการมองที่ตนเองเสียก่อน และกลไกในการเสริมสร้างให้มีมากขึ้นได้ด้วยการได้รับการกระตุ้นเพื่อตระหนักรู้ว่าตนเองมีทางเลือกที่จะอยู่หรือออกจากปัญหาด้วยตนเอง ได้ปรับความคิดของเราที่เป็นทุกข์ให้กลายเป็นสุข รู้สึกปรารถนาอยากที่จะให้ตนเองพ้น

ทุกข์ เพราะความเมตตากรุณาต่อตนเองจะส่งเสริมให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะเห็นตัวเองมีความสุขและสุขภาพดีในระยะยาว

2.1.4 มาตรการวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง

ปิยนุช (2560) ได้กล่าวถึง มาตรการวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง ไว้ดังนี้

Kristin D. Neff นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้มีความสนใจจิตวิทยาแนวพุทธและเป็นผู้นิยามคำศัพท์ของคำว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (self - compassion) ได้พัฒนามาตรวัดเพื่อวัดความเมตตาต่อตนเองขึ้น เพื่อให้ได้รับการพิสูจน์ให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์ในทางโครงสร้าง รวมถึงให้ได้รับความเชื่อถือและได้รับการยอมรับในวงกว้าง โดยมาตรการวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองถูกออกแบบตามกรอบขององค์ประกอบหลัก 3 ประการ ซึ่งเมื่อพิจารณาความเมตตากรุณาต่อตนเองในประเด็นขององค์ประกอบแล้ว Neff (2003b) กล่าวว่าสามารถแยกออกเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1. การหยิบบินความใจดีให้กับตนเองแทนที่จะตำหนิตัวตนหรือตัดสินตนเอง

2. รับรู้ประสบการณ์ของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นมนุษย์แทนที่จะรู้สึกโดดเดี่ยวและแปลกแยกจากคนอื่น

3. มีสติแทนที่จะจมอยู่กับความทุกข์

วัชรชาติ (2556) ได้สรุปถึงลักษณะของมาตรการวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง ไว้ดังนี้

ลักษณะของมาตรการวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองของ Neff (2003a) เป็นมาตรการวัดประเมินตนเอง (Self-report) จำนวน 26 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบว่าข้อความในแต่ละข้อนั้นตรงตามระดับความรู้สึกของตนเองมากเพียงใด ซึ่งเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีมาตราวัดจาก 1 - 5 ได้แก่ 1 = ไม่เคยตรงเลย, 2 = แทบจะไม่ตรง, 3 = ตรงบางครั้ง, 4 = ตรงบ่อยครั้ง, และ 5 = ตรงแทบทุกครั้ง

ในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ Neff (2003a) ซึ่งเป็นผู้สร้างมาตรวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง ได้ทำการทดสอบความเที่ยงของมาตรวัดด้วยวิธีการค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของมาตรวัดทั้งฉบับเท่ากับ .92 (26 ข้อ)

ในประเทศไทย มีผู้สนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเองเช่นกัน ได้แก่ พลอยชมพู (2555) ได้ทำการแปลมาตรวัดความเมตตากรุณาต่อตนเองจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยและวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อเพื่อหาคุณภาพทางจิตมิติของมาตรวัดความเมตตาต่อตนเอง (ฉบับภาษาไทย) พบว่าการพิจารณาข้อกระทงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา มีความสอดคล้องกับการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิสามท่านที่ได้ประเมินว่าข้อกระทงทั้ง 26 ข้อดังกล่าวนี้ มีความตรงเชิงเนื้อหา Corrected Item-Total Correlation = .88 (ปิยนุช, 2560)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดของ Neff (2003a) มาแปลและพัฒนา โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ในลำดับต่อไป

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของทีม

กัณนิกา (2556) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ระดับความสามารถและผลลัพธ์โดยรวมที่เกิดจากการทำงานของสมาชิกที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมและองค์การ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและให้การยอมรับในผลงานของทีม ซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพของผลผลิต รวมถึงความพึงพอใจของสมาชิกในทีม และการธำรงรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ต่อไปในอนาคต

รติ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง การดำเนินงานของทีมงานที่สามารถสร้างผลงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของทีม บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ตั้งไว้

สาคร (2557) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม คือ ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ รวมถึงความรู้สึกของสมาชิกที่เกิดจาก การปฏิสัมพันธ์ในทีม และพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในการธำรงรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่

ภิญโญ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ การบรรลุความต้องการในเชิงการสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิก และสามารถธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ ความเข้าใจทั้งในแง่ความหมายในเชิงมโนคติและองค์ประกอบที่สำคัญของความมีประสิทธิภาพจะได้นำไปสู่การกำหนดรูปแบบและองค์ประกอบของทีม รวมถึงกระบวนการของทีมได้อย่างเหมาะสม

จุฑามาส (2563) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของทีมอย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสมาชิกในทีมมีความเข้าใจกัน หวังดี จริ่งใจต่อกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกในทีมและองค์การเป็นสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

Parker & Williams (2001) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม คือ การทำงานเป็นทีมที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในทีม และ มีความยั่งยืน

Mc Shane & Glinow (2003) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม คือ การบรรลุเป้าหมายของทีม บรรลุความต้องการและวัตถุประสงค์ของสมาชิก และการรักษาทีมให้คงอยู่ในองค์การ

Gull et al. (2012) กล่าวว่า ประสิทธิผลของทีม คือ ความสามารถของสมาชิกในทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัท

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของทีม สรุปได้ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของทีมที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ตั้งไว้ โดยสมาชิกในทีมมีการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของทีมอย่างชัดเจนและสร้างผลงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของทีม รวมไปถึงการสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในทีมและสามารถรักษาทีมให้คงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในองค์การ

2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม

ภิญโญ (2558) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม (Factors of Team Effectiveness) จากแนวคิดของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน กล่าวได้ว่า ความมีประสิทธิภาพของทีมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิกในทีมและการดำรงความเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของทีม (team performance) ถือเป็นการพิจารณาความมีประสิทธิภาพของทีมในมิติที่เกี่ยวกับความสามารถในการดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ทีมกำหนดไว้ซึ่งอาจอยู่ในรูปของผลผลิตหรือบริการ โดยจะต้องบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นผลผลิตหรือบริการดังกล่าวจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใช้หรือผู้รับบริการ โดยอาจพิจารณาผลของการปฏิบัติงานได้จาก 3 ส่วน คือ การพิจารณาจากผลิตภาพ (productivity) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลผลิตในเชิงปริมาณโดยพิจารณาควบคู่กันไปกับพัฒนาการในเชิงคุณภาพของผลผลิตหรือบริการเหล่านั้น ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นได้อธิบายความหมายของผลิตภาพไว้ว่า หมายถึงค่าของอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (output) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต การพิจารณาถึงการลดทอนของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (cost reduce) เป็นการให้ความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดและต้องแสวงหาวิธีการในการปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและบริการให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ส่วนที่สาม ได้แก่ คุณภาพของผลผลิต (quality of product) โดยอาจพิจารณารวมไปถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (innovation) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน อันเป็นการเพิ่มมูลค่า (value-added) ของผลผลิตหรือบริการให้มีประโยชน์กว้างขวางขึ้น หรือมีคุณค่ามากขึ้นซึ่งต้องคำนึงถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ในการบริการ (service interaction) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยในการจูงใจและรักษาผู้รับบริการไว้กับองค์กร

2. เจตคติของสมาชิกในทีม (attitude of team members) ถือเป็นประสิทธิผลของทีมเป็นอีกมิติหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ของสมาชิกในทีม ดังนั้นประสิทธิผลของทีมด้านเจตคติจึงหมายถึงความพึงพอใจ (satisfaction) ของสมาชิกในการร่วมกันทำงานซึ่งควรจะสนองความต้องการโดยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการสร้างข้อกังวลใจหรือความคับข้องใจให้แก่สมาชิก เมื่อพิจารณาเจตคติในมิติที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของสมาชิก อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม (social satisfaction) ซึ่งเป็นความพึงพอใจของสมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งเป็นผลจากการร่วมกันทำงาน มีความปรารถนาและมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นส่วนหนึ่งในฐานะสมาชิกของทีม และความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ทัศนคติในงาน เห็นคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทฤษฎีสำคัญที่เป็นรากฐานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (two-factors theory) ที่อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่สนองตอบความต้องการทางจิตใจทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า คุณลักษณะของงานและความรับผิดชอบและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยดำรงรักษา

(hygiene or maintenance factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจนั้นอยู่ที่การตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจมากกว่าสภาพแวดล้อม แม้ว่าจะจัดองค์ประกอบการทำงานที่ดีหรือหรือให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตามหากมิได้ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองแล้วความอึดอัดในการทำงานจะลดลง

3. การธำรงความเป็นทีม (maintain team survival) หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม (withdrawal behavior) ของสมาชิกการถอนตัวออกจากทีมจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ เมื่อเห็นว่าไม่สามารถลดทอนความรู้สึกได้จึงตัดสินใจถอนตัวออกจากทีมในที่สุด พฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมเป็น เสมือนกระจกที่สะท้อนถึงกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นในขณะที่สมาชิกร่วมกันทำงานซึ่งจะต้องสามารถรักษาหรือส่งเสริมสมาชิกทั้งหมดให้ยังคงทำงานกับทีมของตนต่อไปได้ การแตกแยกและขัดแย้งกันระหว่างสมาชิกจะเป็นตัวบ่อนทำลายทำให้การร่วมมือกันทำงานลดน้อยลง ส่งผลให้ทีมแตกสลายก่อนเวลาอันสมควรได้ รูปแบบของพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมของสมาชิก สามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การขาดงาน (absenteeism) หมายถึง การไม่มาปฏิบัติงานตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้โดยปราศจากเหตุผลที่เหมาะสมถือเป็นเจตนาหลีกเลี่ยงงานด้วย ความจงใจรวมถึงการไม่มาปฏิบัติงานเต็มชั่วโมงหรือเต็มวันเป็นต้น และการลาออกจากงาน (turnover) หมายถึง การถอนตัวออกจากการทำงานอันเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจถือเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ชัดเจนซึ่งสาเหตุอาจเกี่ยวข้องกับการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน พบว่ามีตัวแบบเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่เป็น ปัจจัยผลัก (push factors) โดย แบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ประเภท คือ ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการทำงาน ตัวแปรทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน และตัวแปรทางจิตวิทยา ซึ่ง ได้แก่ ความพึงพอใจในงานซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างในงานและตัวแปรทางเศรษฐกิจ โดยที่ความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลทางลบต่อการลาออกจากงาน กล่าวได้ว่าการขาดงานซึ่งถือปฏิบัติระยะสั้นและการลาออกจากงานซึ่งเป็นปฏิกริยาถาวรของการถอนตัวออกจากทีมถือได้ว่าเป็นปัญหาที่จำเป็นต่อการหาแนวทางแก้ไขเพราะเป็นสิ่งที่มีความกระทบและสะท้อนถึงความไม่มีประสิทธิผลของทีม

Hackman (1990) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของทีม พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ผลลัพธ์ของทีม หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ที่ตรวจสอบผลลัพธ์ของทีม (เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพ ความเร็ว หรือปริมาณ)
2. ความอยู่รอดของทีม หมายถึง ความตั้งใจของทีมที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต
3. ความพึงพอใจส่วนบุคคลของสมาชิกในทีม หมายถึง ความพึงพอใจในความต้องการส่วนตัวของสมาชิกในทีม

West (2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการที่จะนำมาพิจารณาถึงประสิทธิผลของทีม ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของงาน (Task effectiveness) หมายถึง ทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสุขของสมาชิก (Team member well-being) หมายถึง ความสุขหรือสภาพจิตใจ เช่น ความเครียด รวมทั้งความก้าวหน้าและการพัฒนาของสมาชิกในทีม

3. ความอยู่รอดของทีม (Team viability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ทีมงานยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. นวัตกรรมของทีม (Team innovation) หมายถึง ทีมงานได้พัฒนาสิ่งใหม่และนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์และวิธีการดำเนินการต่าง ๆ

5. ความร่วมมือระหว่างทีม (Inter-team cooperation) หมายถึง ประสิทธิภาพของทีมงานในการทำงานร่วมกับทีมอื่น ๆ ในองค์การเพื่อส่งต่อผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาประสิทธิผลของทีมนั้นประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานของทีม การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การใช้ทรัพยากร ผลผลิต ความพึงพอใจของสมาชิกที่สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลและการยอมรับทางสังคม รวมถึงการรักษาความคงอยู่ของกลุ่มต่อไปและการทำงานร่วมกับทีมอื่น ๆ ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมของ West (2012) เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ West (2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมได้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมี 5 องค์ประกอบดังข้อความข้างต้น

2.2.3 คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผล

Mickan และ Rodger (2000) นำเสนอคุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลโดยพิจารณา 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย

1.1 ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้นทำให้สมาชิกมีความเข้าใจและเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ

1.2 ทีมงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมซึ่งสามารถบูรณาการกับวัฒนธรรมขององค์การโดยรวม

1.3 ทีมงานมีภาระงานที่แน่ชัดที่จะทำให้กับองค์การและเป็นงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ความสามารถ และทัศนคติของทีม

1.4 ทีมงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

1.5 ทีมงานมีผู้นำที่เหมาะสมเพื่อสมาชิกรู้สึกมั่นใจ

1.6 ทีมงานประกอบด้วยสมาชิกที่มีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง ทั้งนี้ ในประเด็นความเหมือนกันนั้นเป็นเรื่องของความมุ่งมั่นในความสำเร็จที่ทุกคนมีเช่นเดียวกันท่ามกลาง

ความขัดแย้งที่น้อยที่สุด ส่วนความแตกต่างจะเป็นเรื่องความแตกต่างในความสามารถที่ส่งเสริมสนับสนุนให้งานเกิดผลที่ดี

1.7 ทีมงานมีทรัพยากรที่เพียงพอซึ่งได้รับการจัดสรรจากองค์การ

2. ด้านสมาชิกของทีมงาน ประกอบด้วย

2.1 สมาชิกมีความไว้วางใจต่อกันซึ่งนำไปสู่การเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยน ความรู้ทักษะต่าง ๆ โดยปราศจากความกลัวที่จะถูกเอาเปรียบ

2.2 สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันทำให้เพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงานของทีมงานมากยิ่งขึ้น

2.3 สมาชิกมีความยืดหยุ่นในการเปิดรับทัศนคติ ค่านิยมส่วนบุคคลที่อาจมีความแตกต่างของบุคคลอื่น

3. ด้านกระบวนการทีม ประกอบด้วย

3.1 ทีมงานมีการประสานงานที่ดีระหว่างสมาชิกเพื่อนำทักษะและความรู้มาใช้ประโยชน์

3.2 ทีมงานมีกระบวนการสื่อสารที่น่าเชื่อถือและชัดเจน ให้ความสำคัญกับการฟัง และการสื่อสารแบบสองทาง

3.3 ทีมงานมีความเหนียวแน่นทั้งต่อทีมและต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งความเหนียวแน่นสามารถเกิดขึ้นได้ในทีมงานขนาดเล็กและสมาชิกมีทัศนคติที่คล้ายกัน

3.4 ทีมงานมีกลวิธีในการจัดการความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงการแทรกแซงที่มีผลทางลบต่อทีม

3.5 ทีมงานมีแนวทางเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

3.6 ทีมงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่สมาชิกอย่างถูกต้องและมีการจัดระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการรักษาและพัฒนาการทำงานต่อไป

Duygulu & Ciraklar (2008) ได้นำเสนอลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิผลไว้ 7 ลักษณะ ได้แก่

1. ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน
2. ทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจ
3. ทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ
4. บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน
5. ทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม
6. สมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี
7. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม

จากคุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผล พิจารณาได้จาก 3 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ กล่าวคือ องค์การต้องจัดให้ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ มีภาระงานที่แน่ชัด มีการกำหนด

บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน มีผู้นำและสมาชิกที่เหมาะสม รวมถึง มีทรัพยากรที่เพียงพอจากองค์กร ในด้านสมาชิกของทีมงาน กล่าวคือ สมาชิกต้องมีความไว้วางใจต่อกัน มีความยึดมั่นผูกพันทำให้เพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นในการเปิดรับทัศนคติ ค่านิยมส่วนบุคคลที่อาจมีความแตกต่างของบุคคลอื่น และด้านกระบวนการทีม กล่าวคือ ทีมงานต้องมีการประสานงานที่ดีระหว่างสมาชิกเพื่อนำทักษะและความรู้มาใช้ประโยชน์ มีกระบวนการสื่อสารที่ น่าเชื่อถือและชัดเจน มีความเหนียวแน่นทั้งต่อทีมและต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีกลวิธีในการจัดการความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา รวมถึงทีมงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่สมาชิกอย่างถูกต้องและมีการจัดระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจในการรักษาและพัฒนาการทำงานต่อไป

2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของทีม

การวัดประสิทธิผลของทีม ที่พบเห็นได้ทั่วไป คือการใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดในองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพที่แตกต่างกันออกไป

ธนพัชร (2552) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของทีมสามารถประเมินได้ ดังนี้

1. การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หมายถึง การวัดการปฏิบัติงานที่เป็นผลผลิตของทีม หรือประสิทธิผลของการผลิตหรือการบริการ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรเพื่อการบรรลุเป้าหมาย นั้นด้วยต้นทุนต่ำที่สุด

3. ความพึงพอใจของสมาชิกทีม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของสมาชิกทีมที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานร่วมกันในทีมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและมีมิตรภาพที่ดีภายในทีมสามารถตอบสนอง

ต่อความต้องการและเป็นที่ยอมรับของสังคม

สายทิพย์ (2555) ได้กล่าวถึง Steers (1991) ที่เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมโดย อธิบายเป็น 3 ด้าน คือ

1. ผลผลิตของทีม (Productive Output) ผลผลิตของทีมจะต้องเท่ากับหรือเหนือกว่า มาตรฐานด้านคุณภาพและด้านปริมาณที่องค์กรกำหนด

2. ความพึงพอใจของสมาชิก (Personal Need Satisfaction) ทีมจะมีประสิทธิภาพ เมื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของสมาชิก อันทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจ

3. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในอนาคต (Capacity for Future Cooperation) มีการใช้กระบวนการทางสังคมเพื่อยกระดับความสามารถของสมาชิกในการทำงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต หลีกเลี่ยงกระบวนการทางสังคมที่เป็นกระบวนการทำลายเพื่อให้สมาชิกสามารถพัฒนา ประสิทธิภาพในระยะยาว

สายทิพย์ (2555) ยังได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีม โดยการ จัดองค์ประกอบย่อยแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความร่วมมือของทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการระบุหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน
2. เป้าหมายในการทำงาน หมายถึง สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน เป้าหมายนี้ประกอบด้วย การควบคุมดูแลค่าใช้จ่ายในการทำงาน กิจกรรมต่างๆ ในการทำงาน หรือวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
3. ทักษะ หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการทำงาน และสามารถเลือกปรับใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงานได้
4. นวัตกรรม หมายถึง ทีมหาหนทางในการพัฒนาผลผลิตและระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง
5. คุณภาพ หมายถึง ให้ความสำคัญต่อผู้มาใช้บริการ มีการระบุมาตรฐานในการบริการที่ชัดเจนและควบคุมมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

จุฑามาส (2563) ได้ใช้มาตรวัดประสิทธิผลของทีม โดยการจัดองค์ประกอบย่อยแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ อ้างอิงจากแนวคิดของ West (2012) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการที่จะนำมาพิจารณาถึงประสิทธิผลของทีม ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของงาน (Task Effectiveness) หมายถึง สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 2. ความสุขของสมาชิก (Team Member well-being) หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสุขหรือมีสุขภาพจิตที่ดี รวมถึงมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนา
 3. ความอยู่รอดของทีม (Team Viability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ทีมงานยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. นวัตกรรมของทีม (Team Innovation) หมายถึง ทีมงานได้พัฒนาสิ่งใหม่และนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์และวิธีการดำเนินการต่างๆ
 5. ความร่วมมือระหว่างทีม (Inter-Team Cooperation) หมายถึง ทีมงานมีการทำงานร่วมกับทีมอื่นๆ ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ
- ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามประสิทธิผลของทีม โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีมาตรวัดจาก 1 - 5 ได้แก่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 4 = เห็นด้วย, และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- สามารถสรุปได้ว่า หลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของทีมประกอบด้วย ความคิดเห็นในด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การใช้ทรัพยากร ผลผลิต และความพึงพอใจของสมาชิกที่สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลและการยอมรับทางสังคม รวมถึงการรักษาความคงอยู่ของกลุ่มต่อไปและการทำงานร่วมกับทีมอื่นๆ ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง

วัชรชาติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเครียดและความสุขในนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยโดยมีความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน” ผลการวิจัยพบว่า

การรับรู้ความเครียด ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และความสุขมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ความเมตตากรุณาต่อตนเองก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ($r = .68, p < .01$) และการรับรู้ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุข $r = -.67, P < .01$) นอกจากนี้ ผลการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้ความเครียด (ตัวแปรอิสระ) ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (ตัวแปรส่งผ่าน) และความสุข (ตัวแปรตาม) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความเครียดมีความสัมพันธ์กับความสุข โดยมีความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน

พลอยชมพู (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ค่าดัชนีมวลกาย การประเมินตนเองเหมือนวัตถุและความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายในสตรีวัยรุ่น” ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเองในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001 [r = .44, p < .001]$ 2) ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับความเมตตากรุณาต่อตนเองในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001 [r = .29, p < .001]$ 3) ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับค่าดัชนีมวลกายในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001 [r = -.19, p < .001]$ 4) องค์ประกอบย่อยของการประเมินตนเองเหมือนวัตถุด้านการเฝ้าสำรวจภาพลักษณ์ทางร่างกายของตนเองและความรู้สึกอับอายในภาพลักษณ์ทางร่างกายของตนเองนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001 [r = -.35, p < .001]$ และ $r = -.32, p < .001$ ตามลำดับ ในขณะที่ความสัมพันธ์ที่ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมภาพลักษณ์ทางร่างกายของตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจนี้เป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05 [r = .11, p < .001]$ 5) เมื่อพิจารณาร่วมกันโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการใส่ตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าไปในสมการ (Enter Method) นั้น พบว่าตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายได้ร้อยละ 31 ($R^2 = .31, p < .001$)

ปรินดา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาและการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักศึกษาสังคมสงเคราะห์โดยการให้คำปรึกษากลุ่ม” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาสังคมสงเคราะห์ที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองมีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่าระยะก่อนการให้คำปรึกษา และมีความกรุณาต่อตนเองในระยะหลังให้คำปรึกษากลุ่มและระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน และนักศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ที่ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองมีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่านักศึกษาที่เป็นกลุ่มควบคุมระยะหลังการให้คำปรึกษากลุ่มและระยะติดตามผล

ภัทรพงษ์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของความเมตตากรุณาต่อตนเองที่มีต่อความกรุณาต่อผู้อื่นและความสุขของจิตอาสาในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า โมเดลอิทธิพลของความเมตตากรุณาต่อตนเองที่มีต่อความกรุณาต่อผู้อื่นและความสุขของจิตอาสาในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ทุกตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลกระทบที่สุดต่อความสุขของจิตอาสาในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล คือ ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ $.59$ รองลงมา

คือ ความกรุณาต่อผู้อื่นโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .25 และพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองและความกรุณาต่อผู้อื่นสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความสุขได้ร้อยละ 54

สุพัตรา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม” ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้ามีความกรุณาต่อตนเองของอยู่ในระดับปานกลาง 2) นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าหลังเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีความกรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มมีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

แสงดาว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองกับสุขภาวะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาวะของนักศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) นักศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความเมตตากรุณาต่อตนเองต่างกัน แต่มีสุขภาวะไม่แตกต่างกัน แต่ความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาวะของนักศึกษาที่มีสาขาวิชา และระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่แตกต่าง มีความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาวะของนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเมตตากรุณาต่อตนเองกับสุขภาวะของนักศึกษาโดยรวมและจำแนกรายด้าน พบว่า ทุกคู่ตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความเมตตากรุณาต่อตนเองและสุขภาวะมีขนาดความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก ($r = .645$)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาทำให้ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเมตตากรุณานั้นส่วนใหญ่จะใช้องค์ประกอบของ (Neff, 2003b) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบความเมตตากรุณาต่อตนเองไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง (Self-Kindness) ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป (Common Humanity) ด้านการมีสติ (Mindfulness) และในส่วนของพัฒนาแบบวัดนั้น การศึกษาเรื่องความเมตตากรุณาต่อตนเองส่วนใหญ่จะใช้แบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion Scale : SCS) ที่สร้างขึ้นโดย (Neff, 2003b) เช่นกันโดยสร้างหลังจากที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง ทั้ง 3 องค์ประกอบดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม

ปรีทัศน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง "พฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน" ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุการทำงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันแบบประนีประนอม และแบบ หลีกเลียงต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ และแบบยอมให้ต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน

3) พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอม และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของทีมงาน ส่วนพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ แบบหลีกเลี่ยง และแบบยอมให้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงาน 4) การพัฒนาตนเองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงาน ได้ 68.2 %

ธนพัชร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .80$) อายุ ประสบการณ์การทำงานกู้ชีพ และการได้รับการอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพ

รณกร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาโมเดลทีมที่มีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ" ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรเชิงสังเกตของค่านิยมในการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำองค์ประกอบของทีม และประสิทธิผลของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร 2) โมเดลสมการโครงสร้างของทีมที่มีประสิทธิผลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 86.920$, $df = 69$, $p = .071$, $\chi^2/df = 1.260$, $GFI = .974$, $CFI = .997$, $NFI = .987$, $RMR = .007$, $RMSEA = .025$) ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบของทีม และองค์ประกอบของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .924, .803 และ 1.508 ตามลำดับ และค่านิยมในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านทั้งภาวะผู้นำและองค์ประกอบของทีมด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .792 โดยค่านิยมในการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และองค์ประกอบของทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลของทีม ได้ร้อยละ 79

กัณนิกา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความมีประสิทธิภาพของทีมนักเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย" ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.657$) กับความมีประสิทธิภาพของทีมนักเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของทีมนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาเรทยา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง "ประสิทธิผลของทีมบริการและซ่อมบำรุงของพนักงานบริษัท ซีเอสพีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด" ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมบริการและซ่อมบำรุงของพนักงานบริษัทซีเอสพีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .269$) และคุณลักษณะของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมบริการและซ่อมบำรุงของพนักงาน บริษัท ซีเอสพีเอ็ม(ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .530$) และกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมบริการและซ่อมบำรุงของพนักงาน บริษัท ซีเอสพีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .381$)

จุฑามาส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์" ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และระดับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .720$) และพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านพื้นฐานของความเข้าใจ ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ด้านการเป็นเจ้าของความคิด ด้านตัวกระตุ้นเครือข่าย ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านการสร้างบรรยากาศของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .662, .635, .635, .618, .614, .612, .574$) ตามลำดับ

Costa (2002) ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทของความไว้วางใจต่อการทำงานของทีมในองค์กร" ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของทีมในการปฏิบัติงานของทีม ความพึงพอใจของทีม และความรู้สึกผูกพันต่อทีม และความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความผูกพันทางความรู้สึกต่อทีมมีความแข็งแกร่งมากที่สุด

Gautam (2018) ได้ศึกษาเรื่อง "ประสิทธิผลของทีมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานในภาคบริการของเนปาล" ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .744$)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมทำให้ผู้วิจัย พบว่าประสิทธิผลของทีมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของทีม ปัจจัยภายนอก เช่น ภาวะผู้นำ คุณลักษณะงาน คุณลักษณะทีม กระบวนการของทีม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน ความไว้วางใจในองค์กร เป็นต้น ปัจจัยภายในของทีม เช่น ความพึงพอใจของทีม ความรู้สึกผูกพันต่อทีม พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญโญ (2558) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทีมสู่ความเป็นทีมที่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ นักวิชาการที่มีชื่อเสียงนำเสนอผลงานเกี่ยวกับตัวแบบเชิงทฤษฎีของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของทีมไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถเสนอเป็นข้อสรุปเชิงสังเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของทีมประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาและประสิทธิผลของทีม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีผู้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเมตตากรุณาต่อตนเองกับประสิทธิผลของทีมค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมในส่วนของความเมตตากรุณาต่อตนเองกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม ที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ko & Choi (2019) ได้ศึกษาเรื่อง "ความเมตตากรุณาต่อตนเองและผลการปฏิบัติงาน เส้นทางคู่ขนานของความคิดเชิงบวกในการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และ ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการวิจัยพบว่า

ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (ผลทางอ้อม = 0.07, SE = 0.03)

Lefebvre et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง "ความเมตตากรุณาต่อตนเอง: กุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและ นวัตกรรม ผ่าน ความปลอดภัยทางสังคม ในหลายระดับ" ผลการวิจัยพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับนวัตกรรมระดับกลุ่มและระดับบุคคล โดยทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัยในความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

Abaci & Arda (2013) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและความพึงพอใจในงานของพนักงานออฟฟิศ" ผลการวิจัยพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานออฟฟิศ ($r = 0.446$ $p < 0.01$)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมทำให้ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน การสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มและระดับบุคคล โดยทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัยในความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม รวมถึงความพึงพอใจในงานของพนักงานซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พนักงานมักประสบกับอารมณ์และความคิดด้านลบในที่ทำงานอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ในที่ทำงานต่างๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดความทุกข์จากการทำงานย่อมส่งผลต่อไปยังความทุกข์ใจในด้านอื่นๆ นอกเหนือไปจากเรื่องของชีวิตการทำงานแล้ว ปัญหาชีวิตส่วนตัว ภาวะความเครียดจากโรคระบาดทั่วโลกก็ถือเป็นปัญหาที่ส่งผลให้กระทบกระเทือนจิตใจและความรู้สึก อาจส่งผลร้ายต่อสุขภาพจิตใจของตัวเองได้ (Chen, 2018; Weiss, 2018) เมื่อเร็วๆ นี้ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง เริ่มเป็นที่ได้รับความสนใจและได้รับการศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นที่เป็นที่นิยมว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองอาจช่วยให้พนักงานมีความสุข ประสบความสำเร็จมากขึ้น และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีขึ้นในที่ทำงาน ความเมตตากรุณาต่อตนเองจึงถือเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขและสภาพจิตใจเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่ท้าทายของชีวิต (Allen & Leary, 2010) สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชราวดี (2556) ที่พบว่า บุคคลมีความเมตตากรุณาต่อตนเองสูงเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียดจะสามารถรักษาระดับความสุขไว้ได้ ซึ่งเราในฐานะมนุษย์คงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าความสุขนั้นเป็นความปรารถนาสูงสุด แต่หนทางที่บุคคลจะประสบกับความสุขแตกต่างกันไปตามวิถีชีวิตและแนวทางปฏิบัติส่วนบุคคล ภัทรพงษ์ และคณะ (2563) พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความกรุณาต่อผู้อื่น จากการค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าหากจิตอาสาที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองมากเท่าไรก็ยิ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลเข้าใจในความทุกข์ความเจ็บปวดของผู้อื่นมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นเรื่องของการยอมรับและเข้าใจตนเองเป็นเพียงมนุษย์ที่สามารถประสบได้ทั้งความสุขและความทุกข์ก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น เมื่อบุคคลรับรู้เช่นนั้น บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะมีความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นนั้นมีความสุข และจากการค้นพบของ Abaci และ Arda (2013) ที่พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานออฟฟิศ Ko และ Choi ที่พบว่า

ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแนวโน้มไปในทางเดียวกันกับ Lefebvre และคณะ (2020) ที่พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับนวัตกรรมระดับกลุ่มและระดับบุคคลโดยทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัยในความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

จึงสรุปได้ว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองที่ส่งผลต่อความกรุณาต่อตนเองและผู้อื่นนั้นย่อมทำให้เกิดความสุขของสมาชิกในทีมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม พนักงานในองค์การถือเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่าสำหรับองค์การ หากพนักงานไม่มีความสุขชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน หรือมีปัญหาในเรื่องสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลของทีมและผลสำเร็จขององค์การ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

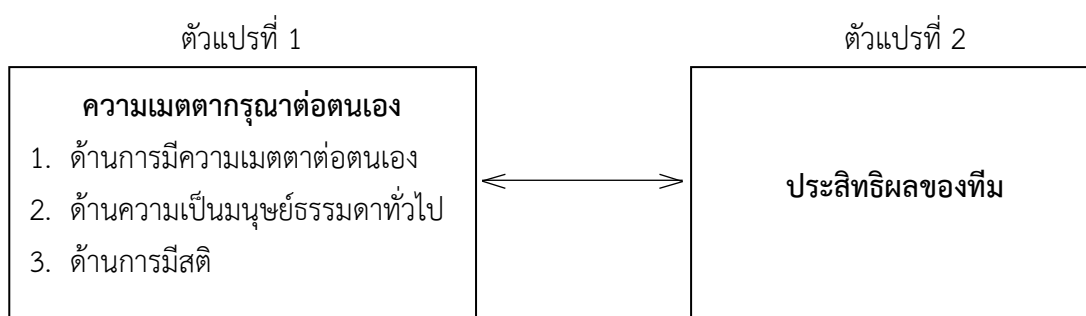
สมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมตาทั่วไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

2.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2-2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี แต่ละบริษัทมีจำนวนประชากรดังนี้ คือ บริษัท ก จำนวน 1,463 คน และ บริษัท ข จำนวน 1,800 คน รวมทั้งหมด 3,263 คน (สถิติเดือนสิงหาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท ก และบริษัท ข โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม , 2551) โดยการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.05 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 346 คน

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วนตามหน่วยงาน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริษัท ก มีจำนวน 1,463 คน และพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี บริษัท ข จำนวน 1,800 คน ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยได้ประชาสัมพันธ์แบบสอบถามออนไลน์ผ่านแผนกต่างๆของบริษัท โดยผู้วิจัยได้แจก บริษัท ก จำนวน 155 คน และบริษัท ข จำนวน 191 คน ทั้งนี้ได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถามที่ต้องการจัดเก็บเพื่อป้องกันการสูญหายและไม่สมบูรณ์ของข้อมูลเป็น 400 ชุด ผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามออนไลน์ และใช้การสุ่มแบบสะดวกกระจายไปยังแผนกต่างๆ โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการ และได้แบบสอบถามที่กลับคืนมาทั้งสิ้น 347 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของแต่ละบริษัท

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	แบบสอบถามแจกไป (ชุด)	แบบสอบถามได้กลับคืน (ชุด)
บริษัท ก	1,463	155	180	155
บริษัท ข	1,800	191	220	192
รวม	3,263	346	400	347

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ แล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบ ตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเมตตาตากรูณาต่อตนเอง จำนวน 14 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงและสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด เนื้อหาของข้อความจะแบ่งเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความเมตตาตากรูณาต่อตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง 5 ข้อ ด้านความเป็นมนุษยธรรมตาทั่วไป 4 ข้อ และด้านการมีสติ 5 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้ง 14 ข้อ ดังตาราง 3-2

ตารางที่ 3-2 ข้อคำถามของแบบสอบถามความเมตตาตากรูณาต่อตนเอง

ความเมตตาตากรูณาต่อตนเอง	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง	5	1-5
ด้านความเป็นมนุษยธรรมตาทั่วไป	4	6-9
ด้านการมีสติ	5	10-14

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การให้คะแนนความเมตตาตากรูณาต่อตนเอง

ระดับพฤติกรรม	คะแนน
สอดคล้องกับพฤติกรรมมาก	5
สอดคล้องกับพฤติกรรมค่อนข้างมาก	4
สอดคล้องกับพฤติกรรมค่อนข้างน้อย	3
สอดคล้องกับพฤติกรรมน้อย	2
สอดคล้องกับพฤติกรรมน้อยมาก	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความเมตตากรุณาต่อตนเอง เป็นรายด้านและโดยรวม โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความเมตตากรุณาต่อตนเอง ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับของความเมตตากรุณาต่อตนเองสูงที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับของความเมตตากรุณาต่อตนเองสูง
2.61 – 3.40	มีระดับของความเมตตากรุณาต่อตนเองปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับของความเมตตากรุณาต่อตนเองต่ำ
1.00 – 1.80	มีระดับของความเมตตากรุณาต่อตนเองต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม จำนวน 32 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงไร เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลของงาน 5 ข้อ ด้านความสุขของสมาชิก 9 ข้อ ด้านความอยู่รอดของทีม 6 ข้อ ด้านนวัตกรรมของทีม 7 ข้อ และด้านความร่วมมือระหว่างทีม 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 32 ข้อ ดังตาราง 3-4

ตารางที่ 3-4 ข้อคำถามของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม

ประสิทธิผลของทีม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านประสิทธิผลของงาน	5	1-5
ด้านความสุขของสมาชิก	9	6-14
ด้านความอยู่รอดของทีม	6	15-20
ด้านนวัตกรรมของทีม	7	21-27
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	5	28-32

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนประสิทธิผลของทีม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของประสิทธิผลของทีม เป็นรายด้านและโดยรวม โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการ แปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของทีม ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับของประสิทธิผลของทีมสูงที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับของประสิทธิผลของทีมสูง
2.61 – 3.40	มีระดับของประสิทธิผลของทีมปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับของประสิทธิผลของทีมต่ำ
1.00 – 1.80	มีระดับของประสิทธิผลของทีมต่ำที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอ คำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ใน การทำวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้ นำข้อเสนอดังกล่าว ไปปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องใน ส่วนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของ แบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการ พิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อ

คำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตรหาค่า

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน

3.3.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item - Total Correlation) ด้วยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้ววิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .2 ขึ้นไป (บัณฑิตา, 2554) จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง มีข้อคำถามรวม 14 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม มีข้อคำถามรวม 32 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) โดยทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Nunnally, 1978) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังตารางที่ 3-6 และ 3-7

ตารางที่ 3-6 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความเมตตากรุณาต่อตนเอง

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	14	.475 - .652	.895
ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง	5	.528 - .652	.827
ด้านความเป็นมนุษยธรรมดาทั่วไป	4	.516 - .640	.805
ด้านการมีสติ	5	.475 - .600	.819

ตารางที่ 3-7 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของประสิทธิผลของทีม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ประสิทธิผลของทีม	32	.399 - .827	.956
ด้านประสิทธิผลของงาน	5	.430 - .621	.881
ด้านความสุขของสมาชิก	9	.550 - .732	.908
ด้านความอยู่รอดของทีม	6	.399 - .827	.848
ด้านนวัตกรรมของทีม	7	.453 - .735	.916
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	5	.459 - .694	.932

3.3.10 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อขออนุญาตโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 2 แห่ง เพื่อประสานงาน และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์แจกแบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้นำแบบสอบถามออนไลน์ไปฝากให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ช่วยกระจายแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

3.4.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์กลับคืนมา จำนวน 347 ชุด จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้

3.4.4 นำข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 347 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาจากการตอบแบบสอบถาม ทำการนำเข้าข้อมูลไปยังโปรแกรมและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับความเมตตากฎเกณฑ์ตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

3.5.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความเมตตากฎเกณฑ์ตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

3.5.4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษยธรรมตาทั่วไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์, 2550) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .80 ขึ้นไป	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .60 - .79	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .40 - .59	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .20 - .39	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .20 ลงมา	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเมตตากฎณาต่อตนเองและระดับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากฎณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 347 ชุด สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

สัญลักษณ์ทางสถิติ

N	หมายถึง จำนวนของประชากร
n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Sig	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเมตตากฎณาต่อตนเอง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้ สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	114	32.85
หญิง	233	67.15
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 67.15 และเป็นเพศชาย 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	49	14.12
25-34 ปี	193	55.62
35-44 ปี	78	22.48
45 ปี ขึ้นไป	27	7.78
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 55.62 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.48 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.12 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	114	32.85
ระดับปริญญาตรี	181	52.16
ระดับปริญญาโท	50	14.41
ระดับปริญญาเอก	2	0.58
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52.16 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.85 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.41 และระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	190	54.76
พนักงานระดับหัวหน้างาน	139	40.05
พนักงานระดับบริหาร	18	5.19
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.76 รองลงมาคือ เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 40.05 และตำแหน่งงานที่น้อยที่สุดคือ พนักงานระดับบริหาร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	187	53.89
6-10 ปี	96	27.67
11-15 ปี	27	7.78
16-20 ปี	9	2.59
21 ปีขึ้นไป	28	8.07
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้ 0-5 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 53.89 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.67 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.07 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 และมีประสบการณ์ทำงานที่น้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.59 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเมตตา กรุณาต่อตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความเมตตา กรุณาต่อตนเองโดยรวมและแบบรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป และด้านการมีสติ ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตา กรุณาต่อตนเองโดยรวมและแบบรายด้าน

ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง	3.72	0.73	สูง
ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป	3.68	0.79	สูง
ด้านการมีสติ	3.67	0.73	สูง
รวม	3.69	0.65	สูง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความเมตตา กรุณาต่อตนเอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.79) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตา กรุณาต่อตนเอง ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	เวลาที่ฉันรู้สึกทุกข์ใจกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับบางอย่างในชีวิต ฉันจะพยายามรักตัวเอง มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของตัวเอง	3.53	0.98	สูง
2	เมื่อฉันพบเจอช่วงเวลาที่ยากลำบาก ฉันดูแลตนเองจิตใจตัวเองอย่างที่เราควรจะเป็นมากกว่าที่จะกล่าวโทษตัวเอง	3.70	0.90	สูง
3	เมื่อไหร่ก็ตามที่ฉันรู้สึกหดหู่ท้อแท้ อันเกิดจากการทำงานที่ไม่สำเร็จ ฉันจะพยายามเปิดใจและทำความเข้าใจกับตนเองเพื่อหาหนทางแก้ไข มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าตนเองไม่ดี	3.86	0.85	สูง
4	เมื่อความผิดพลาดในการทำงานเกิดจากความบกพร่องของฉัน ฉันพยายามทำความเข้าใจตัวเองเพื่อแก้ไขความบกพร่องนั้นมากกว่าที่จะนั่งตำหนิตัวเอง	3.85	0.86	สูง
5	เมื่อฉันทำอะไรสำคัญๆ ล้มเหลว ฉันจะยอมรับในความล้มเหลวนั้นและพยายามทำความเข้าใจค้นหาเหตุผลโดยไม่กล่าวโทษตัวเอง	3.69	0.89	สูง

จากตารางที่ 4-7 พบว่าความเมตตากรุณาต่อตนเอง ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง อยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ข้อ โดยข้อคำถาม “เมื่อไหร่ก็ตามที่ฉันรู้สึกหดหู่ท้อแท้ อันเกิดจากการทำงานที่ไม่สำเร็จ ฉันจะพยายามเปิดใจและทำความเข้าใจกับตนเองเพื่อหาหนทางแก้ไข มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าตนเองไม่ดี” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.85) และข้อคำถาม “เวลาที่ฉันรู้สึกทุกข์ใจกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับบางอย่างในชีวิต ฉันจะพยายามรักตัวเอง มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของตัวเอง” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตากรุณาต่อตนเอง ด้านความเป็นมนุษยธรรมตาทั่วไป จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	เมื่อเกิดเรื่องเลวร้าย ฉันมองว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนต้องประสบมากกว่าที่จะมองว่าฉันต้องพบเจอเรื่องแบบนี้คนเดียว	3.73	0.97	สูง
2	ฉันพยายามมองว่าความล้มเหลวต่างๆของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องพบเจอ	3.78	0.94	สูง
3	เมื่อฉันเกิดข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ฉันพยายามเตือนตนเองว่าคนส่วนใหญ่ก็เป็นเช่นเดียวกัน	3.52	0.96	สูง
4	เมื่อตกอยู่ในความทุกข์ ฉันมองว่าความทุกข์นั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเจอ	3.70	0.94	สูง

จากตารางที่ 4-8 พบว่าความเมตตากรุณาต่อตนเอง ด้านความเป็นมนุษยธรรมตาทั่วไป อยู่ในระดับสูง ทั้ง 4 ข้อ โดยข้อคำถาม “ฉันพยายามมองว่าความล้มเหลวต่างๆของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องพบเจอ” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.94) และข้อคำถาม “เมื่อฉันเกิดข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ฉันพยายามเตือนตนเองว่าคนส่วนใหญ่ก็เป็นเช่นเดียวกัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเมตตากรุณาต่อตนเอง ด้านการมีสติ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	เมื่อมีอะไรมาทำให้ฉันรู้สึกเศร้า ฉันพยายามขจัดความรู้สึกให้เป็นปกติโดยไม่หมกมุ่นกับมัน	3.65	0.88	สูง
2	เมื่อรู้สึกเป็นทุกข์กับความผิดพลาดในการทำงาน ฉันจะพยายามวางใจเป็นกลางในการคิดหาสาเหตุแก้ไขโดยจะไม่ตีโพยตีพายกับความทุกข์นั้น	3.69	0.80	สูง

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3	เมื่อฉันรู้สึกแยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ฉันจะมองปัญหาในแง่มุมที่กว้างขึ้นโดยไม่ปล่อยให้ตัวเองอยู่กับความรู้สึกแค้นนั้นนานเกินไป	3.68	0.88	สูง
4	เมื่อฉันล้มเหลวในสิ่งที่สำคัญในชีวิตฉันจะให้ความสนใจเรื่องที่เกิดขึ้นในหลายๆแง่มุมโดยพยายามปลดปล่อยอารมณ์ความเสียใจให้หมดไปโดยไว	3.65	0.88	สูง
5	เมื่อฉันผิดหวังกับบางเรื่องในชีวิต ฉันจะพยายามไม่จมดิ่งกับอารมณ์และความรู้สึกนั้น	3.67	0.89	สูง

จากตารางที่ 4-9 พบว่าความเมตตากรุณาต่อตนเอง ด้านการมีสติ อยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ข้อ โดยข้อคำถาม “เมื่อรู้สึกเป็นทุกข์กับความผิดพลาดในการทำงาน ฉันจะพยายามวางใจเป็นกลางในการคิดหาสาเหตุแก้ไขโดยจะไม่ตีโพยตีพายกับความทุกข์นั้น” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.80) และข้อคำถาม “เมื่อมีอะไรมาทำให้ฉันรู้สึกเศร้า ฉันพยายามขจัดความรู้สึกให้เป็นปกติโดยไม่หมกมุ่นกับมัน” และ “เมื่อฉันล้มเหลวในสิ่งที่สำคัญในชีวิตฉันจะให้ความสนใจเรื่องที่เกิดขึ้นในหลายๆแง่มุมโดยพยายามปลดปล่อย” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.88)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับของประสิทธิผลของทีมของพนักงานโดยรวมและแบบรายด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลของงาน ด้านความสุขของสมาชิก ด้านความอยู่รอดของทีม ด้านนวัตกรรมของทีม และด้านความร่วมมือระหว่างทีม ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมของพนักงานโดยรวมและแบบรายด้าน

ประสิทธิผลของทีมของพนักงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านประสิทธิผลของงาน	4.06	0.75	สูง
ด้านความสุขของสมาชิก	3.82	0.68	สูง
ด้านความอยู่รอดของทีม	3.90	0.68	สูง
ด้านนวัตกรรมของทีม	3.82	0.68	สูง
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม	3.96	0.68	สูง
รวม	3.90	0.62	สูง

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ประสิทธิผลของทีมของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านประสิทธิผลของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือระหว่างทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านความอยู่รอดของทีม

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านความสุขของสมาชิก และด้านนวัตกรรมของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านประสิทธิผลของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ทีมของท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.80	สูง
2	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.07	0.83	สูง
3	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.07	0.87	สูง
4	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานของทีมบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	4.01	0.83	สูง
5	ทีมของท่านปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.06	0.78	สูง

จากตารางที่ 4-11 พบว่าประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านประสิทธิผลของงาน อยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ข้อ โดยข้อคำถาม “ทีมของท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.80) และข้อคำถาม “ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานของทีมบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความสุขของสมาชิก จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	3.86	0.84	สูง
2	ท่านและสมาชิกในทีมทำงานด้วยความสบายใจโดยไม่มี ความเครียด	3.66	0.88	สูง
3	ท่านและสมาชิกในทีมทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจ	3.90	0.84	สูง
4	ท่านและสมาชิกในทีมรู้สึกสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน	3.87	0.83	สูง
5	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	3.93	0.78	สูง
6	ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพจากการทำงานร่วมกันในทีม	3.83	0.81	สูง
7	ท่านและสมาชิกในทีมมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในงานที่ทำ	3.75	0.83	สูง

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
8	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน	3.68	0.90	สูง
9	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.89	0.79	สูง

จากตารางที่ 4-12 พบว่าประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความสุขของสมาชิก อยู่ในระดับสูง ทั้ง 9 ข้อ โดยข้อความ “ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.78) และข้อความ “ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขในการทำงานร่วมกัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความอยู่รอดของทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ	4.03	0.80	สูง
2	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.80	สูง
3	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ	4.00	0.81	สูง
4	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและคงอยู่จนสิ้นสุดภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.99	0.80	สูง
5	สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันโดยไม่คิดลาออก	3.56	0.94	สูง
6	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า	3.86	0.79	สูง

จากตารางที่ 4-13 พบว่าประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความอยู่รอดของทีม อยู่ในระดับสูง ทั้ง 6 ข้อ โดยข้อความ “ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.80) และข้อความ “สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันโดยไม่คิดลาออก” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านนวัตกรรมของทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ทีมของท่านศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้ดียิ่งขึ้น	3.86	0.74	สูง

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
2	สมาชิกทุกคนในทีมมีความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.80	สูง
3	ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	3.75	0.83	สูง
4	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	3.80	0.83	สูง
5	ท่านและทีมของท่านได้นำผลงานและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการตอบโจทย์ ความต้องการของลูกค้า	3.79	0.78	สูง
6	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น	3.88	0.76	สูง
7	ท่านและทีมของท่านใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนเกี่ยวกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.74	สูง

จากตารางที่ 4-14 พบว่าประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านนวัตกรรมของทีม อยู่ในระดับสูง ทั้ง 7 ข้อ โดยข้อคำถาม “ท่านและสมาชิกในทีมได้นำแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.76) และข้อคำถาม “ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความร่วมมือระหว่างทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ข้อความ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1	ท่านและทีมของท่านร่วมทำงานกับทีมอื่นๆในองค์กรได้อย่างราบรื่น	3.87	0.78	สูง
2	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมอื่น ๆ ในองค์กร	3.97	0.76	สูง
3	ทีมงานของท่านและทีมอื่น ๆ ในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพส่งต่อไปยังลูกค้า	4.03	0.73	สูง
4	ทีมงานของท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อได้ออกไปติดต่อกับแผนกอื่น ๆ	3.96	0.79	สูง
5	ท่านและทีมของท่านทำงานกับแผนกอื่น ๆ ในองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมาย	3.98	0.76	สูง

จากตารางที่ 4-15 พบว่าประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ด้านความร่วมมือระหว่างทีม อยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ข้อ โดยข้อความ “ทีมงานของท่านและทีมอื่น ๆ ในองค์การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพส่งต่อไปยังลูกค้า” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.73) และข้อความ “ท่านและทีมของท่านร่วมทำงานกับทีมอื่น ๆ ในองค์การได้อย่างราบรื่น” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.78)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทัวไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	ประสิทธิผลของทีม			
	r	r ² x 100	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง	.489**	23.91	.000	ปานกลาง
ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทัวไป	.373**	13.91	.000	ต่ำ
ด้านการมีสติ	.406**	16.48	.000	ปานกลาง
โดยรวม	.485**	23.52	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .485$) คิดเป็นร้อยละ 23.52 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเอง

ด้านการมีความเมตตาต่อตนเองเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489$) คิดเป็นร้อยละ 23.91 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดากับประสิทธิภาพของทีมของพนักงาน พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดากับประสิทธิภาพของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดากับเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .373$) คิดเป็นร้อยละ 13.91 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติกับประสิทธิภาพของทีมของพนักงาน พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .406$) คิดเป็นร้อยละ 16.48 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 3,263 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2551) โดยการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.05 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 346 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบ ตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง จำนวน 14 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความเมตตากรุณาต่อตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง 5 ข้อ ด้านความเป็นมนุษยธรรมทั่วไป 4 ข้อ และด้านการมีสติ 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 14 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.895

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม จำนวน 32 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลของงาน 5 ข้อ ด้านความสุขของสมาชิก 9 ข้อ ด้านความอยู่รอดของทีม 6 ข้อ ด้านนวัตกรรมของทีม 7 ข้อ และด้านความร่วมมือระหว่างทีม 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 32 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.956

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

จะใช้วิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน และสมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน สมมติฐานที่ 3 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน สมมติฐานที่ 4 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 67.15 มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 55.62 มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52.16 มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 54.76 และมีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนี้ 0-5 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 53.89

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเมตตากรุณาต่อตนเอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.79) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.73)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.62) ด้านประสิทธิผลของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือระหว่างทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านความอยู่รอดของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านความสุขของสมาชิก และด้านนวัตกรรมของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.68)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .485$) คิดเป็นร้อยละ 23.52 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489$) คิดเป็นร้อยละ 23.91 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไปเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .373$) คิดเป็นร้อยละ 13.91 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .406$) คิดเป็นร้อยละ 16.48 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับความทุกข์ หรือช่วงเวลาที่ยากลำบากในชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน เช่น เมื่อเกิดความผิดพลาดต่างๆในการทำงาน หากบริษัทมีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดการพูดคุยกัน ย่อมทำให้พนักงานมีความเข้าใจต่อความทุกข์ของตนเองโดยพยายามทำความเข้าใจตัวเองเพื่อแก้ไขความบกพร่องนั้นมากกว่าที่จะนั่งตำหนิตัวเองและพยายามไม่จมดิ่งกับอารมณ์และความรู้สึกนั้น เมื่อพบความยากลำบากก็จะสามารถ

ผ่านความทุกข์นั้นไปได้และมีสติกับการทำงานมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lefebvre et al. (2020) ที่พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับกลุ่ม มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข และนวัตกรรมของกลุ่ม ผ่านบทบาทของความปลอดภัยทางสังคมระดับกลุ่ม สมาชิกในทีมไม่เพียงสามารถรับรู้ร่วมกัน (จากความทุกข์ของตนเอง) แต่ยังสามารถร่วมกันพัฒนาทัศนคติที่ผ่อนคลายและห่วงใยต่อตนเอง (เช่น ความมีมนุษยธรรมและความเมตตาต่อตนเอง) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถกระตุ้นประสบการณ์ทางอารมณ์ทางสังคมในเชิงบวก และด้วยเหตุนี้จึงมีส่วนช่วยเพิ่มการทำงานกลุ่ม (เช่น นวัตกรรมที่สูงขึ้นและความเป็นอยู่ที่ดี)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานเป็นรายด้านตั้งแต่สมมติฐานที่ 2 ถึง 4 พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ทั้งนี้ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สูงกว่าด้านอื่นๆ โดยพบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพนักงานมองว่าความล้มเหลวต่างๆของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องพบเจอโดยพยายามไม่จมดิ่งกับอารมณ์และความรู้สึกนั้นส่งผลให้พนักงานมีสติกับตนเองมากขึ้นมีความคิดเป็นเหตุเป็นผล มีความเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น เมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีมเป็นไปด้วยดีในเชิงภาพรวม แล้วย่อมหมายถึงความสัมพันธ์และความผูกพันของสมาชิกในองค์กรก็เป็นไปในเชิงบวกด้วยอันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและประสานความร่วมมือทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lefebvre et al. (2020) พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองในทางอ้อมเพิ่มนวัตกรรมระดับกลุ่มและระดับบุคคลโดยทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัยในความสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีความเมตตาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยมีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านอื่นๆ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานมีความเมตตาต่อตนเองในองค์กร โดยอาจจะจัดกิจกรรมการพัฒนาความเมตตากรุณาต่อตนเองให้กับพนักงาน โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเอง จะทำให้พนักงานเปิดกว้างในมุมมองของตนเองต่อความทุกข์ร่วมกับการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในทีม เช่น กิจกรรมการสร้างค่านิยมร่วมกัน กิจกรรมการคิดบวกต่อกันในองค์กร กิจกรรมการสื่อสารเชิงบวก กิจกรรมเพื่อสังคม เป็นต้น หากองค์กรสามารถยกระดับเรื่องนี้ให้เกิดเป็นค่านิยมที่ดีในองค์กรได้ก็จะช่วยส่งเสริมศักยภาพให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง มีการให้อภัยต่อความผิดพลาดของตนเอง กระทำต่อตนเองอย่างเหมาะสม ด้วยความรู้สึกที่อ่อนโยนและทะนุถนอม ย่อมสามารถส่งต่อความปรารถนาดี และเข้าใจในความทุกข์ของสมาชิกคนอื่นๆในทีม ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นทีมและรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

5.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านด้านการมีสติกับประสิทธิผลของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าความสัมพันธ์รองลงมาจากอันดับแรก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ในการไปปรับปรุงประสิทธิผลของทีมของพนักงานให้เพิ่มขึ้น โดยการที่องค์การควรจัดให้มีกิจกรรมฝึกสมาธิประจำวัน เช่น ในเวลาเช้า หรือ เวลาเที่ยง เป็นเวลาอย่างน้อย 5-10 นาที / วัน หรือ กิจกรรมฟั่งธรรมประจำสัปดาห์ การที่องค์การให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการมีสติจะส่งผลให้พนักงานมีสติกับตนเองมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความคิดและความรู้สึกต่อความทุกข์ได้อย่างเป็นกลางโดยไม่จมดิ่งไปกับอารมณ์และความรู้สึกในความทุกข์นั้น นอกจากนั้นแล้วยังลดความผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นด้วย

นอกจากนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไปไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ในการไปปรับปรุงประสิทธิผลของทีมของพนักงานให้เพิ่มขึ้น โดยการที่องค์การควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมแบ่งปันคุณค่ากันภายในองค์กร เป็นการแบ่งปันคุณค่าที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนอื่นๆ จะทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมต่อการแชร์คุณค่าตามความถนัดของแต่ละคนทุกสัปดาห์ตอนประชุมบริษัท หรือ กิจกรรมสังสรรค์ประจำสัปดาห์ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีเวลานั่งพูดคุยถึงเรื่องราวของตัวเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน จะทำให้สมาชิกรู้จักให้ความสำคัญต่อความรู้สึกที่ตนเองมี และรับฟังความรู้สึกและเจตคติต่อผู้อื่นทั้งที่เหมือนและแตกต่างจากตนโดยไม่ประเมินหรือตัดสินก็จะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจถึงความทุกข์ของสมาชิกของคนอื่นในทีม สร้างความพอใจให้กับสมาชิกก่อให้เกิดความผูกพัน ทำให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเป็นไปได้ที่ทีมงานยังคงดำเนินต่อไปในการทำงานร่วมกันและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน ผู้สนใจสามารถศึกษาวิจัยความเมตตากรุณาต่อตนเองกับผลลัพธ์ในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นในระดับองค์การ เช่น ผลการปฏิบัติงานขององค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ อัตราการลาออกของพนักงาน ความผูกพันในองค์การ เป็นต้น

5.4.2 สามารถนำผลวิจัยไปปรับใช้กับการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลของทีม ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ในตัวแปรอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำในองค์การ เป็นต้น

5.4.3 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้สนใจสามารถขยายขอบเขตการศึกษาโดยมุ่งพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมของพนักงานด้วยความเมตตากรุณาต่อตนเอง หรือตัวแปรอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำในองค์การ เป็นต้น

5.4.4 ควรมีการวิจัยพัฒนาหรือการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาความเมตตากรุณาต่อตนเองเพื่อองค์การต่างๆ สามารถนำโปรแกรมการพัฒนาไปใช้พัฒนาพนักงานให้มีความเมตตากรุณาต่อตนเองเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กัณนิกา พลเหลือ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสำเร็จของทีมในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- จุฑามาส เอี่ยมมิ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของทีมของบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์* [สารนิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทศพร จันทศร, ภิญโญ มนุศิลป์ และยุพร रिชมลการ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 9(1), 109–130.
- ธนพัชร สมใจ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- บัณฑิตา อินสมบัติ. (2554). *ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก. วารสารวิชาการ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(16), 1-12.
- ปริทัศน์ โชคไพบูลย์. (2548). *พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมงาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ปรินดา ตาสี. (2560). *การศึกษาและการเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักศึกษาระดับสูง เคารวะโดยการทำคำปรึกษา*. [วิทยานิพนธ์ที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2565). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ* [เอกสารที่ไม่มีการตีพิมพ์]. คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปิยนุช ชมภูภาค. (2560). *ความเมตตากรุณาต่อตนเอง: จากแนวคิดหลักธรรมสู่การพัฒนามาตรวัด. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 34(95), 1-14.
- พลอยชมพู อัครธัญย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ค่าดัชนีมวลกาย การประเมินตนเองเหมือนวัตถุ และความพึงพอใจในภาพลักษณ์ทางร่างกายในสตรีวัยรุ่น*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภัทรพงษ์ ชำรงศรีประชาชัย, อีรวรรณ อีระพงษ์ และ วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร. (2563). อิทธิพลของความเมตตา กรุณาต่อตนเองที่มีต่อความกรุณาต่อผู้อื่นและความสุขของจิตอาสาในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล. *วารสารมนุษยศาสตร์สารคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 21(2), 84-102.

- ภิญโญ มนุศิลา. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ภิญโญ มนุศิลา. (2558). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงาน.” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 9(2), 1-28.
- รณกร สุวรรณกลาง. (2557). การพัฒนาโมเดลทีมที่มีประสิทธิภาพจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รติ ศรีเหมือน. (2556). พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ความสามารถในการสื่อสารที่พยากรณ์ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของพนักงานในธุรกิจธนาคาร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วัชรชาติ บุญสร้างสม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเครียดและความสุขในนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยโดยมีความมีเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินิจ เกตุขำ. (2542). “การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน.” *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 14(1), 69-82.
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2555). อิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช . [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบุญ ศรีสะอาด. (2551). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). ประสานการพิมพ์.
- สุพัตรา เกตุสุข. (2563). การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัชย์ แสนประสิทธิ์. (2554). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุวจิ หงส์เวียงจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อาเรทยา สัมแป้น. (2559). ประสิทธิภาพของทีมบริการและซ่อมบำรุงของพนักงาน บริษัทซีเอสพีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด. [การศึกษาระดับปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

ภาษาอังกฤษ

- Abaci, R., & Arda, D. (2013). Relationship between self-compassion and job satisfaction in white collar workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 106, 2241-2247.
- Allen, A. B., & Leary, M. R. (2010). Self-compassion, stress, and coping. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 107–118. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00246.x>
- Chen, S. (2018). Give yourself a break: *The power of self-compassion*. Retrieved August 18, 2022, from <https://hbr.org/2018/09/give-yourself-a-break-the-power-of-self-compassion>

- Costa, A. C. (2002). The role of trust for the functioning of teams in organisations. *European Academy of Management Conference*, Berlin.
- Dodson, S. J., & Heng, Y. T. (2021). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 168-196.
- Driver, M. (2007). Meaning and suffering in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 20(5), 611–632. <https://doi.org/10.1108/09534810710779063>
- Duygulu, E. & Ciraklar, N. (2008). Team Effectiveness and Leadership Roles. Munich Personal RePEc Archive, *MPRA Paper No. 7245*, 1-10.
- Gautam, H. P. (2018). Team effectiveness and perceived employees performance in nepalese service sector. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(2), 1-10.
- Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 15, 199-208.
- Gilbert, P. (2009). *The Compassionate Mind: A New Approach to Life's Challenges*. New harbinger Publication.
- Goldstein J. & Kornfield J. (1987). *Seeking the heart of wisdom: The path of insight meditation*: Shambhala Publications. Inc.
- Hackman, J. R. (1990). *Groups that work (and those that don't): creating conditions for effective teamwork*. Jossey-Bass.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ko, S. H., & Choi, Y. (2019). Compassion and job performance: Dual-paths through positive work-related identity, collective self esteem, and positive psychological capital. *Sustainability*, 11(23), 6766.
- Lefebvre, J. I., Montani, F., Courcy, F., & Dagenais-Desmarais, V. (2021). Self-compassion at work: A key for enhancing well-being and innovation through social safeness at multiple levels. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 38(4), 398-413.
- McKay, M., & Fanning, P. (1992). *Self-esteem: A proven program of cognitive techniques for assessing, improving, and maintaining your self-esteem* (Second Edition). New Harbinger Publishers.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). *Organizational Behaviour*, International Edition.
- Mickan, S. & Rodger, S. (2000). Characteristics of effective teams: a literature review. *Australian Health Review*, 23(3), 201-208.
- Neff, K. & Germer, C. (2018). *The Mindful Self-Compassion Workbook: A Proven Way to Accept Yourself, Build Inner Strength, and Thrive*. Guilford Press.
- Neff, K. D. (2003a). The Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.

- Neff, K. D. (2003b). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and identity*, 2(2), 85-102.
- Neff, K. D., & Germer, C. K. (2013). A Pilot Study and Randomized Controlled Trial of the Mindful Self-Compassion Program. *Journal of Clinical Psychology*, 69(1), 28-44.
- Parker, S., & Williams, H. M. (2001). *Effective teamworking: Reducing the psychosocial risks*. HSE Books.
- Rickers, S. (2012). *The lived experience of self-compassion in social workers*. University of Minnesota.
- Reizer, A. (2019). Bringing self-kindness into the workplace: Exploring the mediating role of self-compassion in the associations between attachment and organizational outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10, 1148.
- Weiss, L. (2018). *How to bring self-compassion to work with you*. Greater Good Magazine. Retrieved August 18, 2022, from https://greatergood.berkeley.edu/article/item/how_to_bring_self_compassion_to_work_with_you
- West, M. A. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational research*. John Wiley & Sons.
- West, M. A. (2001). *Effective Teamwork*. BPS Books.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
ตำแหน่ง คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ และอาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดิ์
ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์ และอาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริการการศึกษา...โทร. 3537.....

ที่...ศป.41.7 /2565.....วันที่ 23 กันยายน 2565.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาววีรวรรณ อ่ำศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรีย์ โปสathy)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริการการศึกษา... โทร. 3537.....

ที่... ศป. 423 /2565..... วันที่ 23 กันยายน 2565.....

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาววีรวรรณ อ่ำศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิภาพของทีมของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Jw

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริการการศึกษา...โทร. 3537.....

ที่...ศป. 424 /2565.....วันที่... 23 กันยายน 2565.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาววิวรรณ อ่ำศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีมของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ
 -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

ตารางที่ ข-1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความเมตตาต่อตนเอง

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง		
1	เวลาที่ฉันรู้สึกทุกข์ใจกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับบางอย่างในชีวิต ฉันจะพยายามรักตัวเอง มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของตัวเอง	1.00
2	เมื่อฉันพบเจอช่วงเวลาที่ยากลำบาก ฉันดูแลตนเองอย่างเต็มที่ที่ควรจะเป็น มากกว่าที่จะกล่าวโทษตัวเอง	1.00
3	เมื่อไหร่ก็ตามที่ฉันรู้สึกหดหู่ท้อแท้ อันเกิดจากการทำงานที่ไม่สำเร็จ ฉันจะพยายามเปิดใจและทำความเข้าใจกับตนเองเพื่อหาหนทางแก้ไข มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าตนเองไม่ดี	1.00
4	เมื่อความผิดพลาดในการทำงานเกิดจากความบกพร่องของฉัน ฉันพยายามทำความเข้าใจตัวเองเพื่อแก้ไขความบกพร่องนั้น มากกว่าที่จะนั่งตำหนิตัวเอง	1.00
5	เมื่อฉันทำอะไรสำคัญๆ ล้มเหลว ฉันจะยอมรับในความล้มเหลวนั้นและพยายามทำความเข้าใจคิดหาเหตุผลโดยไม่กล่าวโทษตัวเอง	1.00
ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป		
6	เมื่อเกิดเรื่องเลวร้าย ฉันมองว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนต้องประสบ มากกว่าที่จะมองว่าฉันต้องพบเจอเรื่องแบบนี้คนเดียว	1.00
7	ฉันพยายามมองว่าความล้มเหลวต่างๆ ของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องพบเจอ	1.00
8	เมื่อฉันเกิดข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ฉันพยายามเตือนตนเองว่าคนส่วนใหญ่ก็เป็นเช่นเดียวกัน	0.67
9	เมื่อตกอยู่ในความทุกข์ ฉันมองว่าความทุกข์นั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเจอ	1.00
ด้านอารมณ์		
10	เมื่อมีอะไรมาทำให้ฉันรู้สึกเศร้า ฉันพยายามขจัดความรู้สึกให้เป็นปกติโดยไม่หมกมุ่นกับมัน	1.00
11	เมื่อรู้สึกเป็นทุกข์กับความผิดพลาดในการทำงาน ฉันจะพยายามวางใจเป็นกลางในการคิดหาสาเหตุแก้ไขโดยจะไม่ตีโพยตีพายกับความทุกข์นั้น	1.00
12	เมื่อฉันรู้สึกแย่กับปัญหาที่เกิดขึ้น ฉันจะมองปัญหาในแง่บวกที่กว้างขึ้นโดยไม่ปล่อยให้ตัวเองอยู่กับความรู้สึกแย่ๆ นั้นนานเกินไป	1.00

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านการมีสติ		
13	เมื่อฉันล้มเหลวในสิ่งที่สำคัญในชีวิตฉันจะทำความเข้าใจเรื่องที่เกิดขึ้นในหลายๆแง่มุม โดยพยายามปลดปล่อยอารมณ์ความเสียใจให้หมดไปโดยไว	1.00
14	เมื่อฉันผิดหวังกับบางเรื่องในชีวิต ฉันจะพยายามไม่จมดิ่งกับอารมณ์และความรู้สึกนั้น	1.00

ตารางที่ ข-2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านประสิทธิผลของงาน		
1	ทีมของท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	1.00
2	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1.00
3	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1.00
4	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานของทีมบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	1.00
5	ทีมของท่านปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	0.67
ด้านความสุขของสมาชิก		
6	ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	1.00
7	ท่านและสมาชิกในทีมทำงานด้วยความสบายใจโดยไม่มีเครียด	1.00
8	ท่านและสมาชิกในทีมทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจ	1.00
9	ท่านและสมาชิกในทีมรู้สึกสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน	1.00
10	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	1.00
11	ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพจากการทำงานร่วมกันในทีม	1.00
12	ท่านและสมาชิกในทีมมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในงานที่ทำ	0.67
13	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน	1.00
14	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1.00
ด้านความอยู่รอดของทีม		
15	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ	1.00
16	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.00
17	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ	1.00
18	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและคงอยู่จนสิ้นสุดภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1.00
19	สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันโดยไม่คิดลาออก	0.67
20	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า	0.67

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านนวัตกรรมของทีม		
21	ทีมของท่านศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้ดียิ่งขึ้น	1.00
22	สมาชิกทุกคนในทีมมีความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1.00
23	ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	1.00
24	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	1.00
25	ท่านและทีมของท่านได้นำผลงานและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการตอบโจทย์ ความต้องการของลูกค้า	1.00
26	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น	1.00
27	ท่านและทีมของท่านใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนเกี่ยวกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.00
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม		
28	ท่านและทีมของท่านร่วมทำงานกับทีมอื่นๆ ในองค์กรได้อย่างราบรื่น	1.00
29	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมอื่น ๆ ในองค์กร	1.00
30	ทีมงานของท่านและทีมอื่น ๆ ในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพส่งต่อไปยังลูกค้า	1.00
31	ทีมงานของท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อได้ออกไปติดต่อกับแผนกอื่น ๆ	1.00
32	ท่านและทีมของท่านทำงานกับแผนกอื่น ๆ ในองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมาย	1.00

ภาคผนวก ค
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเมตตากรุณาต่อตนเอง

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านการมีความเมตตาต่อตนเอง			.827
1	เวลาที่ฉันรู้สึกทุกข์ใจกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับบางอย่างในชีวิต ฉันจะพยายามรักตัวเอง มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของตัวเอง	.592	.785
2	เมื่อฉันพบเจอช่วงเวลาที่ยากลำบาก ฉันดูแลตนเองจิตใจตนเองอย่างที่เราควรจะเป็นมากกว่าที่จะกล่าวโทษตัวเอง	.528	.780
3	เมื่อไหร่ก็ตามที่ฉันรู้สึกหดหู่ท้อแท้อันเกิดจากการทำงานที่ไม่สำเร็จ ฉันจะพยายามเปิดใจและทำความเข้าใจกับตนเองเพื่อหาหนทางแก้ไข มากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าตนเองไม่ดี	.537	.786
4	เมื่อความผิดพลาดในการทำงานเกิดจากความบกพร่องของฉัน ฉันพยายามทำความเข้าใจตัวเองเพื่อแก้ไขความบกพร่องนั้นมากกว่าที่จะนั่งตำหนิตัวเอง	.652	.770
5	เมื่อฉันทำอะไรสำคัญๆ ล้มเหลว ฉันจะยอมรับในความล้มเหลวนั้น และพยายามทำความเข้าใจค้นหาเหตุผลโดยไม่กล่าวโทษตัวเอง	.641	.836
ด้านความเป็นมนุษย์ธรรมดาทั่วไป			.805
6	เมื่อเกิดเรื่องเลวร้าย ฉันมองว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนต้องประสบมากกว่าที่จะมองว่าฉันต้องพบเจอเรื่องแบบนี้คนเดียว	.625	.742
7	ฉันพยายามมองว่าความล้มเหลวต่างๆ ของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องพบเจอ	.639	.718
8	เมื่อฉันเกิดข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ฉันพยายามเตือนตนเองว่าคนส่วนใหญ่ก็เป็นเช่นเดียวกัน	.516	.827
9	เมื่อตกอยู่ในความทุกข์ ฉันมองว่าความทุกข์นั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเจอ	.640	.729
ด้านการมีสติ			.819
10	เมื่อมีอะไรมาทำให้ฉันรู้สึกเศร้า ฉันพยายามขจัดความรู้สึกให้เป็นปกติโดยไม่หมกมุ่นกับมัน	.475	.817
11	เมื่อรู้สึกเป็นทุกข์กับความผิดพลาดในการทำงาน ฉันจะพยายามวางใจเป็นกลางในการคิดหาสาเหตุแก้ไขโดยจะไม่ตีโพยตีพายกับความทุกข์นั้น	.574	.783
12	เมื่อฉันรู้สึกแย่กับปัญหาที่เกิดขึ้น ฉันจะมองปัญหาในแง่มุมที่กว้างขึ้นโดยไม่ปล่อยให้ตัวเองอยู่กับความรู้สึกแย่นั้นนานเกินไป	.600	.776

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
13	เมื่อนฉันล้มเหลวในสิ่งที่สำคัญในชีวิตฉันจะทำความเข้าใจเรื่องที่เกิดขึ้นในหลายๆแง่มุม โดยพยายามปลดปล่อยอารมณ์ความเสียใจให้หมดไปโดยไว	.592	.768
14	เมื่อนฉันผิดหวังกับบางเรื่องในชีวิต ฉันจะพยายามไม่จมดิ่งกับอารมณ์และความรู้สึกนั้น	.587	.767
ค่าความเชื่อมั่นของความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวม			.895

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านประสิทธิผลของงาน			.881
1	ทีมของท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	.538	.846
2	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	.621	.819
3	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.442	.834
4	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานของทีมบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	.373	.898
5	ทีมของท่านปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	.430	.869
ด้านความสุขของสมาชิก			.908
6	เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในบริษัท ท่านพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น	.698	.891
7	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้พยายามและทุ่มเทกับงานของท่าน	.615	.894
8	ท่านเชื่อว่าความล้มเหลวของงานอาจเกิดขึ้นเพราะท่านยังมีความพยายามไม่เพียงพอ	.700	.894
9	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ถ้าท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ	.732	.889
10	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	.641	.905
11	ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพจากการทำงานร่วมกันในทีม	.654	.892

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
12	ท่านและสมาชิกในทีมมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.655	.898
13	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน	.550	.911
14	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.715	.900
ด้านความอยู่รอดของทีม			.848
15	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ	.792	.818
16	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.810	.809
17	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ	.589	.794
18	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและคงอยู่จนสิ้นสุดภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	.827	.820
19	สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันโดยไม่คิดลาออก	.399	.871
20	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า	.563	.822
ด้านนวัตกรรมของทีม			.916
21	ทีมของท่านศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้ดียิ่งขึ้น	.559	.901
22	สมาชิกทุกคนในทีมมีความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	.651	.897
23	ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ	.717	.893
24	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	.453	.928
25	ท่านและทีมของท่านได้นำผลงานและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการตอบโจทย์ ความต้องการของลูกค้า	.743	.901
26	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น	.722	.891
27	ท่านและทีมของท่านใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนเกี่ยวกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.735	.904

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านความร่วมมือระหว่างทีม			.932
28	ท่านและทีมของท่านร่วมทำงานกับทีมอื่นๆในองค์กรได้อย่างราบรื่น	.623	.926
29	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมอื่น ๆ ในองค์กร	.647	.909
30	ทีมงานของท่านและทีมอื่น ๆ ในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพส่งต่อไปยังลูกค้า	.641	.928
31	ทีมงานของท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เมื่อได้ออกไปติดต่อกับแผนกอื่น ๆ	.694	.902
32	ท่านและทีมของท่านทำงานกับแผนกอื่น ๆ ในองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมาย	.459	.915
ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของทีมโดยรวม			.956

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผลของทีม
ของพนักงาน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 080315109 สารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์ขอข้อมูลจากท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างป็นจริงที่สุดคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยคุณในภาพรวมเท่านั้น จึงขอให้ท่านไว้วางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม จำนวน 32 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาววิรวรรณ อ่ำศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โทร. 065-539-4647

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน กรุณาทำแบบสอบถามโดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด และกรอกข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

พนักงานระดับผู้บริหาร พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าแผนก
 พนักงานระดับปฏิบัติการ อื่นๆ (โปรดระบุ))

5. ประสบการณ์ทำงาน

ไม่เกิน 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ถ้า “สอดคล้องกับความรู้สึกของท่าน” ให้พิจารณาว่า “สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านในระดับใด” โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มาก	หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง ค่อนข้างมาก	หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านค่อนข้างมาก
ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ค่อนข้างน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านค่อนข้างน้อย
ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อย
ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยมาก	หมายถึง ข้อความนั้นสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านน้อยมาก

ข้อ	ข้อความคำถาม - ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		(ตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของท่าน)				
		5	4	3	2	1
1	เวลาที่ฉันรู้สึกทุกข์ใจกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับบางอย่างในชีวิต ฉันจะพยายามรักตัวเองมากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าเป็นความผิดของตัวเอง					
2	เมื่อฉันพบเจอช่วงเวลาที่ยากลำบาก ฉันดูแลตนเองอย่างที่คุณคิดว่าจะมากกว่าที่จะกล่าวโทษตัวเอง					
3	เมื่อไหร่ก็ตามที่ฉันรู้สึกหดหู่หรือเหนื่อยเกิดจากการทำงานที่ไม่สำเร็จ ฉันจะพยายามเปิดใจและทำความเข้าใจกับตนเองเพื่อหาหนทางแก้ไขมากกว่าที่จะกล่าวโทษว่าตนเองไม่ดี					
4	เมื่อความผิดพลาดในการทำงานเกิดจากความบกพร่องของฉัน ฉันพยายามทำความเข้าใจตัวเองเพื่อแก้ไขความบกพร่องนั้นมากกว่าที่จะนั่งตำหนิตัวเอง					
5	เมื่อฉันทำอะไรสำคัญๆ ล้มเหลว ฉันจะยอมรับในความล้มเหลวนั้นและพยายามทำความเข้าใจค้นหาเหตุผลโดยไม่กล่าวโทษตัวเอง					

ข้อ	ข้อความคำถาม - ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		(ตรงกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของท่าน)				
		5	4	3	2	1
6	เมื่อเกิดเรื่องเลวร้าย ฉันมองว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนต้องประสบมากกว่าที่จะมองว่าฉันต้องพบเจอเรื่องแบบนี้คนเดียว					
7	ฉันพยายามมองว่าความล้มเหลวต่างๆของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องพบเจอ					
8	เมื่อฉันเกิดข้อผิดพลาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ฉันพยายามเตือนตนเองว่าคนส่วนใหญ่ก็เป็นเช่นเดียวกัน					
9	เมื่อตกอยู่ในความทุกข์ ฉันมองว่าความทุกข์นั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเจอ					
10	เมื่อมีอะไรมาทำให้ฉันรู้สึกเศร้า ฉันพยายามจัดความรู้สึกให้เป็นปกติโดยไม่หมกมุ่นกับมัน					
11	เมื่อรู้สึกเป็นทุกข์กับความผิดพลาดในการทำงาน ฉันจะพยายามวางใจเป็นกลางในการคิดหาสาเหตุแก้ไขโดยจะไม่ตีโพยตีพายกับความทุกข์นั้น					
12	เมื่อฉันรู้สึกแย่กับปัญหาที่เกิดขึ้น ฉันจะมองปัญหาในแง่มุมที่กว้างขึ้นโดยไม่ปล่อยให้ตัวเองอยู่กับความรู้สึกแค้นนั้นนานเกินไป					
13	เมื่อฉันล้มเหลวในสิ่งที่สำคัญในชีวิตฉันจะทำความเข้าใจเรื่องที่เกิดขึ้นในหลายๆแง่มุมโดยพยายามปลดปล่อยอารมณ์ความเสียใจให้หมดไปโดยไว					
14	เมื่อฉันผิดหวังกับบางเรื่องในชีวิต ฉันจะพยายามไม่จมดิ่งกับอารมณ์และความรู้สึกนั้น					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความคำถาม - ประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ทีมของท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
4	ทีมของท่านมีผลการปฏิบัติงานของทีมบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ					
5	ทีมของท่านปฏิบัติงานได้ตามคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
6	ท่านและสมาชิกในทีมมีความสุขในการทำงานร่วมกัน					
7	ท่านและสมาชิกในทีมทำงานด้วยความสบายใจ โดยไม่มีความเครียด					
8	ท่านและสมาชิกในทีมทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจ					
9	ท่านและสมาชิกในทีมรู้สึกสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน					
10	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านและสมาชิกในทีมมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพจากการทำงานร่วมกันในทีม					
12	ท่านและสมาชิกในทีมมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในงานที่ทำ					

ข้อ	ข้อคำถาม - ประสิทธิผลของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน					
14	ท่านและสมาชิกในทีมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
15	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ					
16	ท่านและสมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ท่านและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ					
18	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและคงอยู่จนสิ้นสุดภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
19	สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันโดยไม่คิดลาออก					
20	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า					
21	ทีมของท่านศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้ดียิ่งขึ้น					
22	สมาชิกทุกคนในทีมมีความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
23	ทีมของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ					
24	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน					
25	ท่านและทีมของท่านได้นำผลงานและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการตอบโจทยความต้องการของลูกค้า					
26	ท่านและสมาชิกในทีมได้นำแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่พัฒนาขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อ	ข้อความ - ประสิทธิภาพของทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ท่านและทีมของท่านใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนเกี่ยวกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ท่านและทีมของท่านร่วมทำงานกับทีมอื่นๆในองค์กรได้อย่างราบรื่น					
29	ท่านและสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือทีมอื่น ๆ ในองค์กร					
30	ทีมงานของท่านและทีมอื่น ๆ ในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ดี มีคุณภาพส่งต่อไปยังลูกค้า					
31	ทีมงานของท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อได้ออกไปติดต่อกับแผนกอื่น ๆ					
32	ท่านและทีมของท่านทำงานกับแผนกอื่น ๆ ในองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมาย					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาววีรวรรณ อ่ำศรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองและประสิทธิผล
ของทีมของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติทางการศึกษา

พ.ศ.2556 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (จุลชีววิทยา)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน