



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

โดย ศิณชา บัวแก้ว

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

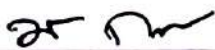


คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชุนนิล)



หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)



กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว)



กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีม
ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

นางสาวศินชา บัวแก้ว

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวศินชา บัวแก้ว
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงาน
เป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
ปีการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานประจำในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบบางส่วน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.715$) โดยการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.461$, $r=.246$, และ $r=.137$) ตามลำดับ และการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=-.155$)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 149 หน้า)

คำสำคัญ : การรับรู้ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย อุตสาหกรรมโลจิสติกส์

2017/15 ทัศนวิสัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Sinacha Buakao
Master Project Title : Relationship between Strategic Leadership Perception
and Team Work of Employee in Logistics Industry
Major : Industrial and Organization Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Dr.Nontirat Pathanapakdee
Academic Year : 2022

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of strategic leadership perception and team work of employees in logistics industry, and 2) to study relationship between strategic leadership perception and team work of employees in logistics industry. The samples used in the study were 382 employees. Data were collected by questionnaires. Frequency, average, percentage and standard deviation, Partial Correlation and Pearson's Correlation Coefficient were used to analyze the data.

The results revealed that 1) The mean of strategic leadership perception and team work was at high and highest level respectively, 2) strategic leadership perception positively corrected with team work at the significant level of .01 ($r=.715$) and exploiting and maintaining core competencies, establishing balanced organizational controls, sustaining an effective organizational culture of strategic leadership perception positively correlated with team work at the significant level of .01 ($r=.461$, $r=.246$, and $r=.137$) respectively. Emphasizing ethical Practices of strategic leadership perception negatively correlated with team work at the significant level of .01 ($r=-.155$)

(Total 149 pages)

Keywords : Perception, Vision, Goal, Logistics industry

Montirat Pattanapakdee

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ดังจะขอกล่าวถึงไว้ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์, รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และ อาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษาและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารและพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ส่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นกำลังในให้แก่ผู้วิจัยตลอดในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศิณชา บัวแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์	5
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	9
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	34
2.5 สมมติฐานการวิจัย	38
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้าที่
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	49
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีม ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย	68
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	76
5.3 ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก ก	93
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	94
ภาคผนวก ข	
หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	98
ภาคผนวก ค	101
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)	102
ภาคผนวก ง	107
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	108
ภาคผนวก จ	113
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย	114
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	121
ประวัติผู้วิจัย	149

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้าที่
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบริษัทในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	40
3-2 ข้อความของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	41
3-3 ข้อความของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม	43
3-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้าน	46
3-5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมโดยรวม และรายด้าน	46
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	49
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	49
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	50
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน	51
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้าน	52
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมจำแนกเป็นรายข้อ	53
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้าน การให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก	54
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	55
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้าน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน	56
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้าน การมีคุณธรรม จริยธรรม	57

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้าที
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้าน การสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ	58
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานโดยรวม และรายด้าน	59
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้าน การติดต่อสื่อสาร จำแนกเป็นรายข้อ	60
4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้าน การร่วมมือ จำแนกเป็นรายข้อ	61
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้าน การประสานงาน จำแนกเป็นรายข้อ	62
4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้าน การมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายข้อ	63
4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้าน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายข้อ	64
4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน	65
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	73
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	96
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	102

สารบัญภาพ

ภาพที่

2-1 กรอบแนวคิด

หน้าที่

39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ผู้นำ” เป็นบุคคลสำคัญในองค์การมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะที่อยู่รอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันกันอย่างสูงจากปัญหาและสภาพของวิกฤติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม หน้าที่ของผู้นำนั้นไม่เพียงจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเท่านั้น แต่ต้องมีวิธีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งและการต่อต้านได้อย่างเหมาะสม เพราะผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (สัมฤทธิ์ และสรายุทธ, 2555)

การพยายามพัฒนาผู้นำที่ดีนั้นเป็นพื้นฐานของการสร้างผลผลิตหรือบริการ องค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดี และทั้งสองฝ่ายก็จะช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้าและบริการที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นในทุกวันนี้จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมในองค์การต่าง ๆ จะให้ความสำคัญแก่เรื่องภาวะการณผู้นำ (Leadership) โดยการพยายามแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่ดี โดยทั่วไปบุคคลเป็นจำนวนมากมักเข้าใจไปว่าเรื่องภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับนักบริหารในระดับสูงเพียงเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารในทุกระดับต่างก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะการณผู้นำด้วยกันทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกรปัจจุบันตลอดเวลา (สร้อยตระกูล, 2541)

วรารัช (2562) กล่าวว่า ความท้าทายที่นักธุรกิจกำลังเผชิญในปัจจุบันคือการเปลี่ยนแปลงที่เร่งขึ้น ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น และการแข่งขันที่ทวีคูณมากขึ้น แนวคิดในการบริหารงานในองค์การแบบเดิมถูกนำไปสู่การบริหารยุคใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่โดยผู้บริหารมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความโดดเด่นอย่างยิ่งในการบริหารงานทั้งในภาครัฐและเอกชน เพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ผู้นำจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์การให้สามารถ

รับมือกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ Ireland and Hitt (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ จินตนาการ รักษาความยืดหยุ่น คิดอย่างมีกลยุทธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กร

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริการงาน การทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการไม่อาจสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของพนักงานทุกคนในหน่วยงาน การบริหารจัดการและทีมที่ดีจะทำให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก (ธัญญา, 2557) การทำงานเป็นทีมที่ดีบุคคลในทีมจะต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มร่างกาย แรงใจเพื่องานหรือเพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของตนเองเพียงคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีมและทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันในทีม จนเมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประโยชน์ที่ทีมและองค์กรจะได้รับก็คือการทำงานจะมีพลังอย่างมาก ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น สุทธิชัย (2554) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้นอาจจะต้องเริ่มขึ้นจากผู้นำก่อน ผู้นำจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่า พวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ Yeats & Hyten (1998) แม้ว่าสมาชิกในทีมทุกคนจะมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานของทีมเท่าเทียมกัน แต่ผู้นำซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์กลางแห่งการขับเคลื่อนในการทำงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและเอื้ออำนาจให้สมาชิกในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดผลงานในระดับสูง เปิดโอกาสส่งเสริมการร่วมตัดสินใจและกำหนดงานที่ท้าทายเพื่อให้สมาชิกได้แสดงออกซึ่งความสามารถอย่างเต็มที่

จากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในประเทศไทย พบว่า การให้บริการขนส่งสินค้าสามารถแบ่งได้เป็น 5 รูปแบบ ประกอบด้วย (1) การขนส่งทางถนน (2) การขนส่งทางรถไฟหรือระบบราง (3) การขนส่งทางท่อ (4) การขนส่งทางน้ำ และ (5) การขนส่งทางอากาศ การขนส่ง

สินค้าของไทยใช้รูปแบบการขนส่งทางถนนในสัดส่วนสูงถึง 79.7% ของปริมาณขนส่งสินค้ารวม (ข้อมูลล่าสุดปี 2563) เป็นผลจากที่ผ่านมามีภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางถนนมากกว่ารูปแบบอื่น ๆ ส่งผลให้ระยะทางของถนนครอบคลุมถึง 91.6% ของเส้นทางขนส่งทั้งหมดของประเทศ ด้วยลักษณะของการขนส่งทางถนนที่สามารถส่งตรงจากผู้ส่ง (ต้นทาง) ถึงผู้รับ (ปลายทาง) (Door to Door Transport) และเชื่อมโยงการขนส่งรูปแบบอื่นที่ไม่สามารถให้บริการขนส่งจากต้นทางถึงปลายทางได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้การขนส่งทางถนนมีบทบาทสูงต่อภาคขนส่งรวมของประเทศ สะท้อนจากค่าใช้จ่ายสำหรับการขนส่งสินค้าทางถนนที่สูงกว่าการขนส่งรูปแบบอื่นมาโดยตลอด งานวิจัยกรุงศรี คาดปริมาณขนส่งสินค้าทางถนนจะขยายตัว 2-3% ในปี 2565 และเฉลี่ย 4-5% ต่อปีในปี 2566-2567 สำหรับภาพโดยรวมปี 2565-2567 ธุรกิจขนส่งทางถนนได้รับปัจจัยหนุน ดังนี้ 1) เศรษฐกิจไทยฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป 2) ภาคการค้าได้อานิสงค์จากเศรษฐกิจโลกเติบโตเฉลี่ย 3% ต่อปี 3) นโยบายภาครัฐสนับสนุนการขนส่งและเร่งลงทุนในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง 4) การเติบโตต่อเนื่องของธุรกิจการค้าออนไลน์ (ปีเศษ, 2565) ธุรกิจที่ให้บริการเกี่ยวกับด้านโลจิสติกส์ภายในประเทศไทยนั้นมีการแข่งขันมากขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วง 2-3 ปีมานี้ เนื่องด้วยผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์นั้นมีการเข้าแข่งขันในตลาดมากขึ้นหลายเจ้า โอกาสที่ผู้ประกอบการรายใหม่จะอยู่รอดถ้าไม่มีการบริหารจัดการและความพร้อมที่มากจริงจะเป็นไปได้ยากลำบาก เพราะพื้นที่ทางธุรกิจนั้นมีการแข่งขันสูงที่สุดและมีคู่แข่งที่มีการนำเสนอบริการหรือลักษณะทางธุรกิจที่คล้ายคลึงกันหลากหลาย (Red Ocean) จากสภาวะการณ์ดังกล่าวผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการบริหารงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และการแข่งขันได้ในระยะยาวของธุรกิจ รวมถึงการให้ความสำคัญในการเพิ่มระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในฐานะผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์หรือไม่ ซึ่งบุคคลกรถือเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าในการดำเนินกิจการและก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อสร้างกรอบแนวคิดด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจรูปแบบของการทำงานเป็นทีมของ

พนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์มากขึ้น และเพื่อนำผลการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพิ่มการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และส่งเสริมให้พนักงานเกิดการทำงานเป็นทีม สร้างสรรค์บริการให้ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ประกอบด้วย 2 บริษัท โดยผู้วิจัยขอแทนชื่อ ดังนี้ บริษัทที่ 1 มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 1,300 คน และบริษัทที่ 2 มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 1,375 คน รวม 2 บริษัท มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 2,675 คน (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 คือ การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม การให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน การมีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ

ตัวแปรที่ 2 คือ การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของผู้บริหารหรือกลุ่มผู้บริหารที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์การบรรลุเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์การและสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่ง

1.4.1.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและมีลักษณะที่จูงใจพนักงาน โดยวิสัยทัศน์จะได้อาจมาจากพนักงานหลายฝ่ายภายในองค์การ

1.4.1.2 การให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงการตระหนักและการให้ความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการนำแกนสมรรถนะหลักไปใช้ประโยชน์และมีการธำรงรักษาจุดเด่นขององค์การ

1.4.1.3 สมรรถนะหลัก หมายถึง เรื่องที่องค์การมีความชำนาญที่สุด เป็นขีดความสามารถพิเศษที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ เป็นแกนหลักที่ทำให้องค์การบรรลุพันธกิจ ซึ่งสร้างความได้เปรียบในตลาดให้แก่องค์การหรือสภาพแวดล้อมของการบริการ

1.4.1.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของผู้บริหารที่มุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจะมองเห็นพนักงานของตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

1.4.1.5 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริม พัฒนา และรักษาวัฒนธรรมองค์การได้อย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารจะมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์การ

1.4.1.6 การมีคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงการบริหารงานของผู้บริหารที่ยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน อีกทั้งยังสามารถจูงใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม

1.4.1.7 การสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ หมายถึง พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความสมดุลและประสิทธิผลในการทำงาน มีการควบคุมการบริหารงานที่เน้นความยืดหยุ่นให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน รวมถึงมุ่งเน้นให้พนักงานมีการริเริ่มวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อผลลัพธ์ในระยะสั้นและระยะยาว

1.4.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มพนักงานที่มีมากกว่าสองคนขึ้นไป พนักงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกัน แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งยังมีการแบ่งหน้าที่ให้แกสมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ของตนและมุ่งทำงานไปที่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม โดยมีการรับฟังซึ่งกันและกันและเข้าใจถึงปัญหาของงานที่เกิดขึ้น ภายในทีมมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที รวมทั้งมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทำให้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย

1.4.2.2 การร่วมมือ หมายถึง สมาชิกในทีมมีความเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จ และภายในทีมมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารร่วมกันเพื่อช่วยในการตัดสินใจของสมาชิก

1.4.2.3 การประสานงาน หมายถึง สมาชิกในทีมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับสมาชิกแต่ละบุคคล ทำให้ไม่เกิดความสับสนและความขัดแย้ง ภายในทีมมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมขององค์การ

1.4.2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สมาชิกในทีมมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ และภายในทีมช่วยกันกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เป็นแรงผลักดันให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นสามารถสร้างสรรค์ผลงานเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4.2.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพ รวมทั้งออกแบบสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน

1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เข้าสู่องค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5.2 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางการจัดฝึกอบรมให้กับผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้มากยิ่งขึ้น โดยการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นควรมุ่งเน้นเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงกับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1.1 ความหมายของการรับรู้
 - 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.1.4 องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.3 ประเภทการของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.1.1 ความหมายของการรับรู้

วารีย์ (2558) ได้กล่าวสรุปว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์สัมผัสได้กับสิ่งเร้าโดยผ่านทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 และตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นอย่างเหมาะสมในรูปแบบของพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ

ขวัญรัตน์ (2560) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การรับรู้ คือ กระบวนการตอบสนองของร่างกายต่อสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายใน โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 จากนั้นก็ประมวล วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ และตีความความรู้สึกของตนเอง ซึ่งการรับรู้ของคนแต่ละคนนั้น จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การเลือกรับรู้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการ ความพึงพอใจ รวมทั้งประสบการณ์เดิมของผู้รับ โดยข้อมูลที่ได้ออกตีความนั้นจะถูกแสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ

Garrison and Magoon (1972) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งทางสมอง ตีความ หรือแปลความข้อมูลที่ได้จากประสาทสัมผัส (Sensation) ของร่างกาย กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมเร้าสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร หรือมีลักษณะอย่างไร

Held and Richards (1992) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการรับบางสิ่งบางอย่างจากสิ่งแวดล้อมเข้ามาสู่กระบวนการ และตอบสนองโดยเฉพาะออกไป โดยรวมถึงกระบวนการภายในของความรู้สึกที่นำเข้ามา และถอดรหัสโดยตัวประมวลผล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ได้สัมผัสรับสิ่งเร้าภายนอกและภายใน โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 จากนั้นจะวิเคราะห์ด้วยกระบวนการทำงานของสมอง แล้วแปลสิ่งที่ได้ออกเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมายเพื่อนำไปใช้ในการเรียนรู้และตัดสินใจต่อไป

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

พิชิต (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ เพื่อโน้มน้าวและพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

นพวรรณ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สภาวะของผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์การให้องค์การบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์การ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

จรรยารัตน์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองไปในอนาคตแล้วกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งมีความสามารถกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่ง

วิรัตน์รัตน์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการพัฒนาองค์กรในเชิงกลยุทธ์ มีการคาดการณ์ และมีมุมมองระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินและปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

Hitt et al. (1994) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ หมายถึงกระบวนการที่เป็นพบวัตรในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องแก่สมาชิกในองค์กร และความพยายามในการให้สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Finkelstein & Hambrick (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบของงานในองค์กร

Ireland and Hitt (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ จินตนาการ รักษาความยืดหยุ่น คิดอย่างมีกลยุทธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร

Maggie (2021) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็น วางแผน นำทาง และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสร้างความยืดหยุ่นให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่ง

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

เนตร์พัฒนา (2552) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่าต้องเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรในระยะยาว ชำนาญ เช่น 5-10 ปีข้างหน้า และวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ และผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างวันนี้และอนาคตได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะก้าวไปสู่อนาคต ทำให้พนักงานทำงานและมีมาตรฐานเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร

จุมพร (2558) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญของการพัฒนาองค์การแบบองค์รวมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างบูรณาการกันในขณะเดียวกันก็ต้องมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ยอมรับซึ่งกันและกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการนำกลยุทธ์ไปใช้ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางที่ถูกต้อง

กรรณาภรณ์ (2560) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นผู้ที่ควบคุมความสำเร็จขององค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เห็นทิศทางของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ผู้กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด ผู้ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2561) ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์กรซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรม ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน

2.1.4 องค์ประกอบของผู้นำเชิงกลยุทธ์

Dess and Miller (1993) ระบุว่า กิจกรรมสำหรับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Setting a Direction) เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ง่ายแก่การเข้าใจและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อธุรกิจ เทคโนโลยีหรือวัฒนธรรมองค์กรในแง่ที่ว่าสิ่งที่กล่าวมานี้จะมีรูปแบบอย่างไรต่อไปในอนาคต

2. การออกแบบองค์กร (Designing the Organization) เป็นกิจกรรมที่เน้นการประเมินองค์กรที่จำเป็นต่อการก่อให้เกิดผลลัพธ์ และสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ

3. การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร (Instilling a Culture) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร พนักงานทั่วทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามารถสูงสุดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

Ireland and Hitt (1999) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการใน 6 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Determining the Firm's Purpose or Vision) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถระบุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีลักษณะที่จูงใจพนักงานได้ วิสัยทัศน์จะได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีบทบาทร่วมอย่างกว้างขวาง

2. การให้ความสำคัญต่อแก่นสมรรถนะหลัก (Exploiting and Maintaining Core Competencies) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแก่นสมรรถนะขององค์กรให้ได้ เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทั้งทรัพยากรและขีดความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing Human Capital) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเสมือนทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน (Sustaining an Effective Organizational Culture) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์การ ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนได้ใช้พลังร่วมขับเคลื่อนองค์การ ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมนั้นไว้ได้

5. การมีคุณธรรม จริยธรรม (Emphasizing Ethical Practices) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน อีกทั้งยังสามารถจูงใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้ มีความเข้าใจค่านิยมอย่างลึกซึ้ง เรียนรู้วัฒนธรรมที่หลากหลายภายในองค์การ

6. การสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ (Establishing Balanced Organizational Controls) หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิผลและควมมีดุลยภาพขององค์การ การควบคุมพนักงานควมมีความยืดหยุ่น ให้อิสระในการปฏิบัติงาน เน้นการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลลัพธ์ระยะสั้นและผลลัพธ์ในระยะยาว

Davies and Davies (2004) ได้กำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรประกอบด้วยคุณสมบัติ 2 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการจัดการ ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ มีความสามารถในการมองไปในอนาคตเข้าใจในบริบทขององค์การในปัจจุบันกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน

1.2 ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์การให้เข้ากับองค์การ สร้างค่านิยมในองค์การที่สนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การปรับปรุงพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การ

1.4 ความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ สามารถสร้าง พัฒนาและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีการตัดสินใจที่ถูกต้องทันต่อเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เป็นผู้ที่ไม่พึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คือ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ปรับปรุง พัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

2.2 มีความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้มาวิเคราะห์ ประยุกต์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ต่อองค์การ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2.3 มีความสามารถในการปรับตัว เป็นที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นสูง

2.4 มีภาวะผู้นำฉลาด และมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจได้ว่า สิ่งไหนคือความคิดที่ดีหรือไม่ดี ทำให้ผู้อื่นยอมรับในคุณค่าและความคิดของตน นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

Hitt, Ireland และ Hoskisson (2017) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (Determining strategic direction) คือ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารทรัพยากรในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectively managing the firm's resource portfolio) มีความสามารถใช้องค์การในการบริหารทรัพยากรในองค์การ ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (Sustaining an effective organization culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (Emphasizing ethical practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (Establishing balanced organizational controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริการผู้รับบริการพึงพอใจ ในบริการที่ได้รับและผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Samimi et al (2022) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กระทำการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Making strategic decisions) หมายถึง การตัดสินใจของผู้นำที่มุ่งให้ความสนใจถึงในอนาคตขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ การกำหนดนโยบาย และการวางแผนธุรกิจระยะยาว

2. การยึดมั่นผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (Engaging with external stakeholders) หมายถึง ผู้นำต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การแก่บุคคลภายนอก มีแนวทางการดำเนินธุรกิจที่ไม่หวังเพียงผลทางด้านการเงินเพียงอย่างเดียว ต้องแสดงความใส่ใจหรือสนใจผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นกับสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย

3. การปฏิบัติกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Performing human resource management activities) หมายถึง ผู้นำมีหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลิกจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน และการพัฒนาพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้นำจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. การสร้างแรงจูงใจและการโน้มน้าว (Motivating and influencing) หมายถึง ผู้นำมีหน้าที่ผลักดันการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามกลยุทธ์ สร้างความไว้วางใจและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับพนักงาน รวมทั้งผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การ และสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

5. การจัดการข้อมูลข่าวสาร (Managing information) หมายถึง ผู้นำมีการรวบรวมข้อมูลกระจายข้อมูลในทุก ๆ ระดับให้กับพนักงาน รวมทั้งใช้ข้อมูลที่ได้มาจากภายในและภายนอกองค์การ เพื่อนำมาตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

6. กำกับดูแลขั้นตอนการปฏิบัติงานและการบริหาร (Overseeing operations and administration) หมายถึง ผู้นำมีการพัฒนาโครงสร้างองค์การ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กำหนดขั้นตอนกระบวนการทำงานให้กับบุคลากร กำกับดูแลการทำงาน และมีการมอบหมายอำนาจให้กับพนักงานภายในหน่วยงาน

7. บริหารจัดการสังคมและปัญหาทางจริยธรรม (Managing social and ethical issues) หมายถึง ผู้นำมีการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้อยู่บนพื้นฐานทางศีลธรรม จริยธรรม หรือการไม่แสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎระเบียบขององค์การ

8. การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Managing conflicting demands) หมายถึง ผู้นำสามารถเผชิญกับความขัดแย้งที่แตกต่างจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ เรียนรู้วิธีในการบริหารจัดการความขัดแย้ง และมีกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

จากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Ireland and Hitt (1999) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการใน 6 กิจกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน การมีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จิรวัดน์ (2562) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สมาชิกทุกคนในทีมสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จารุภา (2563) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคนที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล แสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจร่วมกัน ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ของตนและมุ่งทำงานไปที่เป้าหมายเดียวกัน

เกียรติศักดิ์ (2563) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมสมาชิกกันมากกว่าสองคนขึ้นไปเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจนเพราะทีม

ยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ และทีมนี้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคนโดยเฉพาะถ้างานต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจ และประสบการณ์ที่หลากหลาย นพวรรณ (2563) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมตัวกันที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

Stewart (1999) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน มีความยึดมั่นต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีผู้นำทีมที่มีความสามารถและสมาชิกในทีมมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

Robbins (2001) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานมิใช่เป็นของผู้ใดผู้หนึ่ง

Parker (2001) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จคือการทำงานร่วมกัน

Johnson and Johnson (2003) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลสองคนหรือมากกว่าสองคนที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ของตนและมุ่งทำงานไปที่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

วิไลวรรณ (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกัน และกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อริศษรา (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของการปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

พัสวีพิชญ์ (2562) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับการทำงานเป็นทีมในปัจจุบัน เพราะการรวมตัวกันทำงานย่อมเกิดขึ้นได้ยากและมีข้อจำกัดความสามารถแตกต่างกัน การถ่ายทอดความรู้ แสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ที่มีล้วนมีส่วนเติมเต็มเพื่อการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ในงานที่ได้รับมอบหมาย

อรชชา (2562) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และทีมงานจะช่วยกระตุ้นพนักงานให้ทำงานของตนและทีมงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นผลทำให้งานสำเร็จตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

Polzer and Luecke (2006) กล่าวว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบไปด้วยความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของตนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ก็จะเป็นผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งในกรณีนี้ทีมต้องแก้ไขจุดบกพร่องของตนเองหรือสรรหาสมาชิกคนใหม่ที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของทีม ทั้งนี้ทีมที่ประสบความสำเร็จจะดำเนินการในลักษณะดังกล่าวเมื่อเขาประสบปัญหาในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร สมาชิกภายในทีมจะมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันซึ่งทำให้เกิดการสื่อสาร ประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน รวมทั้งสมาชิกจะช่วยกระตุ้นทีมให้ทำงานของตนอย่างเต็มความสามารถ เป็นผลทำให้งานสำเร็จตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

2.2.3 ประเภทการของการทำงานเป็นทีม

Brill (1976) ได้แบ่งประเภทของทีมการทำงานไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ทีมงานภายใน (Interdisciplinary Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มาร่วมกันทำงานภายในหน่วยงานเดียวกัน

2. ทีมระหว่างหน่วยงาน (Multidisciplinary Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลหลายวิชาชีพที่มีความรู้ความชำนาญตามวิชาชีพของตนจากหลาย ๆ หน่วยงานมาปฏิบัติงานร่วมกัน

Larson and La Fasto (1989) ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมของการทำงานเป็นทีม 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ทีมที่ร่วมกันแก้ปัญหา (Problem-Resolution Teams) ต้องการให้สมาชิกของทีมมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนต้องเชื่อมั่นว่าทีมจะทำงานอย่างสอดคล้องกันในการแก้ปัญหา สมาชิกของทีมต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในระดับสูงในกระบวนการแก้ปัญหาร่วมกัน และมุ่งเน้นประเด็นที่ต้องแก้ปัญหามากกว่าข้อสรุปที่อาจจะเกิดขึ้นก่อนแล้ว

2. ทีมงานสร้างสรรค์ (Creative Teams) เป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ ด้วยจุดประสงค์กว้าง ๆ ในการพัฒนาผลงานใหม่ ๆ ปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมลักษณะนี้คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน อาจเป็นในแง่ของความเป็นอิสระจากกฎระเบียบมาตรฐานข้อบังคับต่าง ๆ ประกอบกับการมีบรรยากาศในการทำงานที่จะไม่เป็นตัวทำร้ายความคิดสร้างสรรค์

3. ทีมงานที่ทำงานอย่างมียุทธวิธี (Tactical Teams) ทีมงานแบบนี้จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม ความเข้าใจที่ชัดเจนว่าใครต้องทำอะไร และมาตรฐานการทำงานที่เป็นที่เข้าใจแจ่มชัด พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมลักษณะนี้ต้องมีแผนงานที่ถูกเตรียมการอย่างดี มีการกำหนดบทบาทและลักษณะงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน

Woodcock (1989) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมไว้ ดังนี้

1. ทีมระดับสูง (Top Team) คือ ทีมที่กำหนดวัตถุประสงค์และพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์การเนื่องจากทีมมีงานที่ต้องกระทำหลากหลาย ทีมงานจึงต้องการสมาชิกที่สามารถแสดงมุมมองขององค์การได้หลากหลายเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจมีสมาชิกชั่วคราวเข้ามาร่วมทีมงานด้วยเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนทำให้งานสมบูรณ์

2. ทีมบริหาร (Management Team) หมายถึง ทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการประสานงานและควบคุมการทำงานของบุคคลอื่น ๆ ทีมมักจะจัดหาผู้นำ

ทีมงานในลักษณะวันต่อวันในองค์กร ทีมงานต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมาชิกหลักขององค์กรมีการจัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงาน พัฒนายุทธศาสตร์และบริหารงานระหว่างหน้าที่แตกต่างกัน

3. ทีมปฏิบัติงาน (Operator Team) หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์กรเป็นผู้เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก เช่น ผู้ส่งสินค้า หรือเป็นผู้ให้บริการแก่ลูกค้า ณ สถานที่ต่าง ๆ สมาชิกทีมมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำเป็นประจำ

4. ทีมเทคนิค (Technical Team) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์กร ในที่นี้มาตรฐานอาจจะเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการให้บริการ แต่ต้องเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้ทีมประเภทนี้มีความต้องการมากยิ่งขึ้น

5. ทีมสนับสนุน (Support) เป็นทีมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงานประจำและเป็นทีมที่อยู่นอกสายงานขององค์กร ทีมงานประเภทนี้ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากหลายฝ่ายหลายแผนก แต่มีคุณลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกหรือทีมอื่น อาจหมายรวมถึงทีมที่ให้การสนับสนุนโดยทางอ้อมก็ได้ ซึ่งทีมงานประเภทนี้จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

Woodcock & Francis (1994) ได้จำแนกประเภทของทีมไว้ 6 ประเภท คือ

1. ทีมกลยุทธ์ (Strategic Team) เป็นทีมที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นการมองไปข้างหน้า ทำหน้าที่วางแผนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ทีมบริหาร (Management Team) เป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ

3. ทีมโครงการ (Project Team) เป็นคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีลักษณะเป็นทีมเฉพาะกิจหรือทีมชั่วคราว

4. ทีมประสาน (Coordination Team) เป็นทีมงานที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน

5. ทีมนักคิด (Think-Tank Team) เป็นคณะบุคคลที่เสนอแนะแนวคิดต่าง ๆ และเป็นผู้สนับสนุนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ

6. ทีมปฏิบัติการ (Work Group) เป็นทีมงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยตรง มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก

Robbins (2001) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมงานไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ทีมงานแก้ปัญหา (Problem-Solving Teams) ประกอบด้วยกลุ่มคนประมาณ 5-12 คนที่อยู่ในแผนกเดียวกัน พบปะกันสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่อถกเถียงปัญหาการปรับปรุงงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นต้น

2. ทีมงานบริหารตนเอง (Self-Managed Work Teams) ทีมงานบริหารตนเองประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 10-15 คนที่ร่วมรับผิดชอบ ทำงานกันด้วยความมีอิสระอย่างสูง กล่าวคือ ทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบต่องานทั้งหลายที่เคยเป็นอำนาจความรับผิดชอบของหัวหน้า ได้แก่ งานวางแผน และจัดตารางการทำงาน การมอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคน การควบคุมดูแลงานของทีมให้เสร็จตามเวลา การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

3. ทีมงานไขว้หน้าที่ (Cross-functional Teams) ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มาจากต่างแผนกที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาเท่ากันแต่มีหน้าที่ต่างกันมากปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกัน ก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการระดมบุคคลหลากหลายทักษะภายในองค์กรให้มาร่วมกันทำงาน แต่เป็นทีมงานที่บริหารค่อนข้างยากต้องใช้เวลามากในระยะแรกเพื่อสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4. ทีมงานเสมือน (Virtual Teams) เป็นทีมงานที่สมาชิกนั้นอาจจะอยู่ห่างไกลกันแต่สามารถยึดโยงและทำงานร่วมกันได้ด้วยระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยสมาชิกทำงานร่วมกันด้วยเครือข่ายออนไลน์ เพื่อเชื่อมต่อการสื่อสารต่างพื้นที่ใช้เทคนิคการประชุมทางไกล (Video Conferencing) หรือใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ทำให้ระบบทางไกลไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน

จากการศึกษาประเภทของการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการแบ่งประเภทของทีมนั้นจะแบ่งตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกัน ประเภทของทีมนั้นมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เป็นทางการนั้น จะวัดจากระบบการจัดการองค์การ คือ จัดเป็นฝ่าย แผนก หรือหน่วยงาน เป็นต้น

2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

Romig (1996) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่ที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2. การร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3. การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานโดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแต่ละบุคคลในทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานเป็นสิ่งสำคัญในการลดความขัดแย้งและพัฒนาองค์การให้เชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อย

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริงจึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

Parker (1990) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทีมมี 9 ด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น เพื่อที่จะได้เห็นภาพในอนาคตขององค์การไปพร้อม ๆ กันกับผู้บริหาร โดยผู้บริหารองค์การเป็นผู้จุดประกายเพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุดให้องค์การ

2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้ได้รับรู้ จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร การมีส่วนร่วม ได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็นหรืออภิปราย

3. การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Climate) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น สบายใจในการทำงาน โดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกันด้วยการช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้ แสดงความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง

5. แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

6. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกัน

7. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and work assignments) มีการระบุภาระงานและข้อกำหนดในการทำงาน พร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย

8. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้นแต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้

9. เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations) สมาชิกทุกคนมีส่วนช่วยกัน แสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ให้บริการ และผู้อุปถัมภ์รายการ กลุ่มบุคคลภายนอกจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงาน ความสัมพันธ์ภายนอกเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานของทีม ความสัมพันธ์ที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันของสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันอาจทำให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม

Katzenbach and smith (1993) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 5 ด้าน ดังนี้

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าขนาดในอุดมคติของทีมงานควรมีสมาชิก 7 คน หรืออยู่ระหว่าง 5-12 คน ไม่ควรมีจำนวนน้อยหรือจำนวนมากเกินไปจะทำให้ขาดความสนิทสนมในการทำงานเป็นทีม และความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น

2. มีทักษะที่เสริมต่อทีมงานที่ดี ควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกัน

3. ความผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายเดียวกันของทีมที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมผูกพันกัน

4. แนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดเวลาแนวทางการทำงานเป็นทีมนั้นต้องคำนึงถึงพื้นฐานเศรษฐกิจปัจจุบัน

5. มีความรับผิดชอบ สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพราะความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม และมีผลต่อความไว้วางใจต่อตนเองและผู้อื่น

Dyer (1997) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน

3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม

4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด
9. มีโครงสร้างและกระบวนการที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิก

ทีมงาน

จากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ Romig (1996) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สุภัทธา (2558) ได้ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก และแรงจูงใจภายใน 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงาน ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสภาพแวดล้อมแบบเปิด ความรู้เชิงลึก และแรงจูงใจภายใน และ 3) แบบจำลอง SLV Model สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กมลชนก (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรรณาภรณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทน์ภัส (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรงรักษาทีม และด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยศวดี (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประจำปี 2562 ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 87.79 โดยมีคะแนนสูงสุดร้อยละ 93.67 และคะแนนต่ำสุดร้อยละ 83.51 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 68.90

Rowley (2003) ได้ศึกษาการเพิ่มพลังอำนาจผู้จัดการ: ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษใหม่ พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีความต้องการพลังอำนาจและประสิทธิภาพของผู้จัดการ ดังนั้น พลังอำนาจขององค์กรจึงถูกชักนำโดยผู้จัดการที่มีพลังอำนาจ มีความสามารถที่เป็นเลิศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้และบุคคล แนวคิดนี้เชื่อมโยงไปสู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรในศตวรรษใหม่ ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวถึงนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ มีวิธีการคิดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างสรรค์โดยการพัฒนาด้านเทคโนโลยี การขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมจากการวิเคราะห์สภาพภายนอกองค์กร 2) ความมีไหวพริบในการนำองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่ศตวรรษใหม่ โดยอาศัยกลยุทธ์การทำงานเป็นทีมและการสร้างระบบเครือข่าย 3) การกำหนดทิศทางใหม่ขององค์กรสู่ความเป็นสากล ซึ่งเป็นความสามารถของผู้นำ ที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ชุมชนและบริบท อันจะนำไปสู่ความเป็นสากล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการจัดการของผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะรู้วิธีการสร้างและเพิ่มอำนาจเพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

Greenberg and Robertson (2001) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในอนาคต วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคต พบว่าสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ประกอบด้วย 14 สมรรถนะ ได้แก่ 1) มีความคิดกว้างไกล 2) สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า 3) สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ 4) สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) เข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ 6) มีทักษะการสร้างทีมและสร้างเครือข่าย 7) มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 8) สามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้สนใจคิดค้นนวัตกรรม 9) สามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ 10) สามารถพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขัน 11) มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความรอบรู้ 12) ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ให้เกียรติคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา 14) มีความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง

Johnson and Scholes (2003) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์ และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดหามาเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์การและวัฒนธรรมขององค์การในอดีต ดังนั้นบทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์การที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์ขององค์การ

Preedy et al (2003) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย พร้อมทั้งสามารถนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างความสมดุลของนวัตกรรมจากภายนอกด้วยค่านิยม วัตถุประสงค์ และสิ่งที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษของคนในองค์การ ซึ่งเป็นการวางเงื่อนไขกลยุทธ์ในการมองไปข้างหน้า ทั้งในระยะกลางและระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ ตำแหน่งองค์การ โดยใช้ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์บนเหตุผลหลัก 3 ประการ คือ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ 2) การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การ 3) การสร้างความสำเร็จขององค์การทางการศึกษาที่ต้องประกอบด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้นำ

Davies et al (2005) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กรรวม 5 ประการ อันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์ และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำทนายและสงสัย มีความไม่พอใจและเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้กลยุทธ์ และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขา และที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด และ 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

วันกิ (2558) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 251 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.763 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวรรณ (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

ณัฐชา (2562) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .542$) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .677$) 3) การทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ ร้อยละ 55.40

พรเพชร (2558) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทยโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จิตบริการของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) จิตบริการของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) จิตบริการด้านความกระตือรือร้น ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการรับฟัง และการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 76.0

ณิชากร และคณะ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์การถดถอยด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านต้องมีชีวิตชีวา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลในทิศทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงาน

Pitsoe (2014) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวเนจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถมจำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างโอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Raveenther and Anton (2013) ได้ทำการศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมและการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคล : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างธนาคารภาครัฐและเอกชนในประเทศศรีลังกา กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรภาครัฐและเอกชนของธนาคารจำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตารางไขว้ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของธนาคารภาคเอกชนจะมีระดับการทำงานเป็นทีมสูงกว่าบุคลากรธนาคารภาครัฐ ธนาคารทั้งสองภาคส่วนมีการปรับตัวเพื่อยอมรับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แผนกที่ทำงานและประสบการณ์การทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีการปรับตัวเพื่อยอมรับการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

Austin and Baldwi (1991) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะบทบาททางด้านการสอนและงานวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาทและสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของกลุ่ม

Levi and Slem (1999) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมในด้านการวิจัยและพัฒนาในคุณลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จ ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมได้กลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับ

หลายบริษัทที่เป็นทีมการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management Teams) ที่เห็นว่าเป็นเป้าหมายของโครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งความกดดันที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้เชี่ยวชาญของแต่ละบริษัทที่มีจำนวนพนักงานน้อย ความเร็วในการปฏิบัติงานต้องเพิ่มขึ้น คุณภาพงานต้องสูง และการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่สร้างความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีม โครงการวิจัยนี้ได้สำรวจทีมงานระดับมืออาชีพในด้านกรวิจัยและพัฒนาในบริษัท 3 แห่ง ซึ่งบริษัทเหล่านี้ได้พยายามที่จะนำทีมการจัดการด้วยตนเองเข้าสู่โครงการวิจัยและพัฒนา โดยการวิจัยได้สำรวจบทบาทของการจัดการในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผลกระทบขององค์การ และจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของทีมและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในทีมการจัดการด้วยตนเอง ผลการสำรวจพบว่าถึงแม้องค์กรเหล่านี้จะมีการใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงานที่แตกต่างกัน และมีการสร้างทีมงานที่ต่างกัน ทีมงานผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาของแต่ละบริษัท ซึ่งพวกเขาก็พบปัญหาที่คล้ายกันในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

Rentsch et al (1994) พบว่าสมาชิกทีมมีระดับประสบการณ์แตกต่างกันจะเข้าใจกระบวนการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมาก และหากความแตกต่างเหล่านี้ถูกชี้ชัดจะนำไปสู่การฝึกรวมทีม การบริหารทีม และการปฏิบัติงานของทีมมากขึ้น ในการศึกษาปัจจุบันมีการตรวจสอบประสบการณ์ของทีม โดยดูจากความรู้ในการทำงานเป็นทีมโครงสร้างความรู้การทำงานเป็นทีม หรือแบบแผนการทำงานเป็นทีม โดยการประเมินด้วยการวัดในหลายมิติพบว่า สมาชิกที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีแนวความคิดต่อการทำงานเป็นทีมที่รัดกุมมากและเป็นนามธรรมมากกว่า สมาชิกที่มีประสบการณ์น้อย นอกจากนั้นยังพบว่าแต่ละคนที่มีประสบการณ์สูงสามารถแสดงออกถึงความสอดคล้องว่าเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จากผลลัพธ์นี้ได้เสนอว่าการฝึกรวมทีมควรจะออกแบบให้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานเป็นทีมเป็นอันดับแรก และให้ความรู้ในการทำงานเป็นทีมแก่ผู้รับการฝึกรวม ผู้จัดการทีมจะต้องตระหนักเสมอถึงศักยภาพในระดับประสบการณ์ของสมาชิกทีม เมื่อจะทำการมอบหมายงาน

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีม

รัชตา (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 364 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบความ

คิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิรินดา (2560) ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ใน ระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยการบริหารทรัพยากรในองค์กร การกำหนดทิศทาง เชิงกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 2) การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและราย ด้าน ประกอบด้วย บรรยากาศความไว้วางใจ มองเห็นประโยชน์การทำงานร่วมกัน และความชัดเจนของ เป้าหมาย 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ได้แก่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการบริหารทรัพยากรใน องค์กร และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมกัน ทำนายได้ร้อยละ 52.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วริษา และคณะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 61.80

นันท์นภัส (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 352 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างและธำรงรักษาทีม และด้านมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาดำรงเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

2.4.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทุกองค์การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์การเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเข้ากันได้ดีระหว่างสมาชิก ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกัน ส่งผลให้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ ภูมิภาค (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจ ศิลปะการกระตุ้น การจูงใจ สมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เกิดการตระหนักถึงภาระกิจที่ได้รับ และทำให้เกิดการร่วมใจกันในการที่จะพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น Adair (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกตระหนักถึงการมองกิจกรรมในองค์การอย่างองค์รวม และสามารถสร้างแรงจูงใจในบุคลากรทำงานเป็นทีม มีความสามารถและเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายและใช้ทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล รวมทั้งงานวิจัยของ Rowley (2003) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

สำหรับองค์การในศตวรรษใหม่ ต้องมีไหวพริบเฉียบแหลมในการนำองค์การให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่ศตวรรษใหม่ โดยอาศัยกลยุทธ์การทำงานเป็นทีมและการสร้างระบบเครือข่าย

2.4.1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำที่มีอุดมการณ์ กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงานให้ทำงานเป็นทีม Kotter (2009) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำในอนาคตจึงต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก ต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม รวมถึงต้องเข้าใจองค์การในรูปแบบใหม่ จากมุมมองที่เป็นองค์รวมเพื่อการปฏิบัติงานของทุกกลไก เห็นได้จากองค์การสมัยใหม่ที่ได้นำหลักการเกี่ยวกับการ บูรณาการ ความยืดหยุ่น และเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โสภณ (2555) วิสัยทัศน์ของผู้นำสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในทีมงานและบุคลลากรขององค์การ เพราะต่างก็ตระหนักได้ว่าแต่ละคนต่างก็ร่วมเป็นเจ้าของและร่วมมือกันเพื่อเสริมสร้างพลังของทีมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม หากองค์การที่ขาดวิสัยทัศน์แม้ว่าจะมีการบริหารที่ดี ก็อาจจะทำให้องค์การดำเนินต่อไปได้อย่างน้อยก็ในระยะสั้น ๆ แต่ไม่มีพลังไม่เกิดการตื่นตัว ไม่เข้าใจว่าองค์การจะไปทางไหนและไม่ทราบความก้าวหน้าจึงไม่มีความพยายามพิเศษที่จะลงทุน เนื่องจากขาดความรู้สึกมีคุณค่าและไม่ทำทนายเท่าที่ควร

2.4.1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานให้ความสำคัญกับแกนสมรรถนะหลักขององค์การจะทำให้ผู้บริหารระดับล่างสามารถตัดสินใจเพื่อสกัดจุดเด่นหรือจุดแข็งที่องค์การมีเพื่อนำไปพัฒนาสินค้าหรือบริการให้มีประสิทธิภาพอยู่เหนือคู่แข่ง ทั้งนี้ยังทำให้สมาชิกภายในองค์การเข้าใจธุรกิจของตนเองและร่วมมือกันสร้างความแตกต่างของธุรกิจให้ดำเนินต่อไปได้ นุชนาด (2555) แกนสมรรถนะหลักขององค์การที่จะประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรทุกคนภายในองค์การจะต้องมีคุณภาพ ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นจะต้องมีทักษะและความสามารถต่าง ๆ ตามที่องค์การกำหนด รวมไปถึงระบบการบริหารภายในองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพด้วย จอมภัก (2561) สมรรถนะที่สำคัญที่สุด คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะหน้าที่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบวก ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เพราะหากไม่มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวจะทำให้

ส่งผลกระทบต่อองค์การโดยตรง และส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรืออาจทำให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลหรือทีมไม่มีประสิทธิภาพ

2.4.1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์การจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคน ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์การ หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย เอกสิทธิ์ (2562) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์การ ช่วยทำให้ระบบวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถนะและการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การตลอดจนเกิดความตระหนักถึงการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ สอดคล้องกับ สมคิด (2558) การทำงานเป็นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์แล้วสิ่งที่ต้องคำนึงอีกประการหนึ่งคือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหรือบุคลากรที่จะมาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน โดยจะต้องมุ่งเน้นที่ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีพร้อมรับกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์การอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้

2.4.1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในองค์การทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้นถ้าหากมองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้นจะต้องอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์การมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์การ Smircich (1983) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การวัฒนธรรม องค์การจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การและยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

Daniel (1990) วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (Engagement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้และ 4) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ขององค์การที่เหมาะสม

2.4.1.5 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพฤติกรรมกระบวนการและวิธีการปฏิบัติของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างมีอุดมการณ์โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการงานได้รับความสำเร็จและความร่วมมือจากพนักงาน สุกต (2560) พฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหาร คือ การแสดงออกหรือการกระทำกิจกรรมใด ๆ ของผู้บริหารที่บ่งบอกถึงสภาพคุณงามความดีที่อยู่ในจิตใจ ทำให้ผู้ที่ได้รับการปฏิบัติดังกล่าวเกิดความพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อความพอใจเกิดขึ้นแก่บุคคลเหล่านั้น ความไว้วางใจ และความเลื่อมใสศรัทธาจะเกิดขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ อันส่งผลถึงประสิทธิภาพของการทำงานและคุณภาพของงาน สอดคล้องกับ พิชญานา (2561) ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงบันดาลใจในความประพฤติต่าง ๆ ของผู้ตามผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ค่านิยม และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

2.4.1.6 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากผู้นำมีกระบวนการบริหารการทำงานขององค์การอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของความมีดุลภาพ สมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้นำ ตลอดจนส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Hitt et al. (2007) ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารขององค์การสามารถควบคุมองค์การให้มีความสมดุล ความเหมาะสม พอเหมาะพอดี ก็จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ดี และช่วยทำให้องค์การเติบโตและอย่างยั่งยืนได้ ชาติชาย (2559) ซึ่งในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การนั้นจะมีคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นถึงการ

กำหนดทิศทางองค์การ และสามารถกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมในการควบคุมองค์การให้มีความสมดุลการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาและดำเนินการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการริเริ่มพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

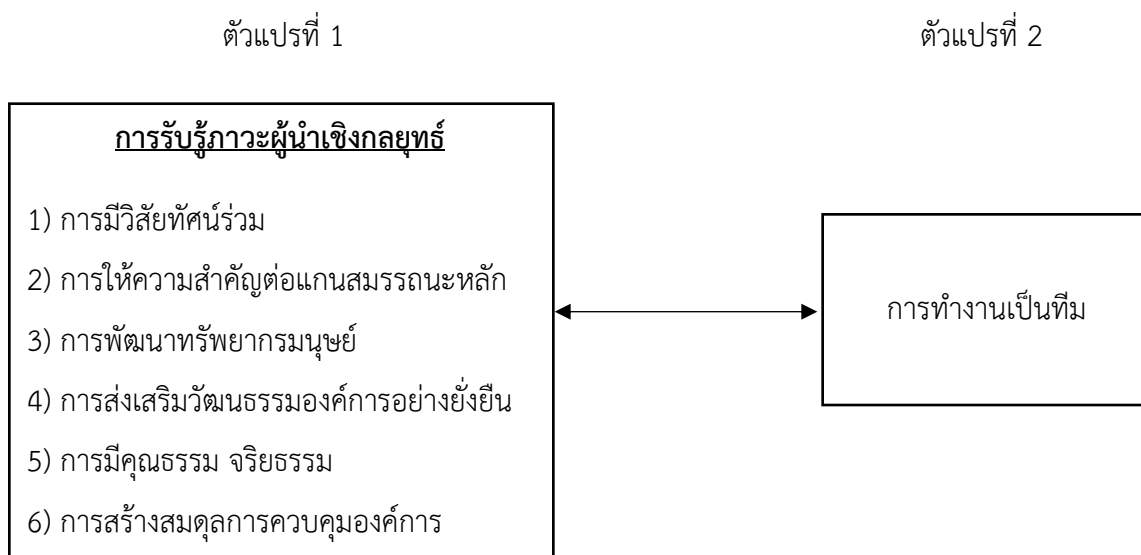
สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ประกอบด้วย 2 บริษัท โดยผู้วิจัยขอแทนชื่อ ดังนี้ บริษัทที่ 1 มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 1,300 คน และบริษัทที่ 2 มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 1,375 คน รวม 2 บริษัท มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 2,675 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ .05 ได้จำนวน 348 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริงผู้วิจัยได้เพิ่มเป็นจำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

$$\text{แทนค่า } n = \frac{2,675}{1+2,675(.05)^2} = 348 \text{ คน}$$

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) จากนั้นเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำการแบ่งกลุ่มประชากรพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ประกอบด้วย 2 บริษัท จึงได้กลุ่มย่อยตามบริษัท จำนวน 2 กลุ่ม
2. จากกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม สุ่มพนักงานออกเป็นสัดส่วนตามจำนวนพนักงานในแต่ละบริษัท ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามบริษัทในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ เพิ่ม 10% (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ เก็บข้อมูลได้
1	บริษัทที่ 1	1,300	169	185	185
2	บริษัทที่ 2	1,375	179	197	197
	รวม	2,675	348	382	382

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 4 ข้อ ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก จำนวน 4 ข้อ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 ข้อ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน จำนวน 5 ข้อ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 5 ข้อ และด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ จำนวน 5 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-2 ซึ่งเกณฑ์ค่าคะแนนการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตารางที่ 3-2 ข้อความของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	จำนวนข้อ	ลำดับข้อ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4	1-4
ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก	4	5-8
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4	9-12
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน	5	13-17
ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	5	18-22
ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ	5	23-27

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์วิเคราะห์คะแนนผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างาน โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.21 – 5.00	การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลการทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ ด้านการร่วมมือ จำนวน 4 ข้อ ด้านการประสานงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ ดังตารางที่ 3-3 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนการประเมินเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตารางที่ 3-3 ข้อความของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	จำนวนข้อ	ลำดับข้อ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	5	1-5
ด้านการร่วมมือ	4	6-9
ด้านการประสานงาน	4	10-13
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4	14-17
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	5	18-22

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์วิเคราะห์คะแนนผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.21 – 5.00	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด ตัวแปรที่ใช้ และประโยชน์ของการทำวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อความให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้วผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่างๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถามและ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปีนกกน, 2559) (ภาคผนวก ข) และปรับปรุงแก้ไข ด้านสำนวนภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตรหาค่า IOC

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

IOC	=	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
$\sum R$	=	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 50 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้ว สรุปว่ามีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ ที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจึงดำเนินการตัดทิ้ง และข้อคำถามในบางข้อมีการปรับค่าและข้อความที่ใช้ในข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความชัดเจนอ่านเข้าใจมากขึ้น ดังนั้นจึงมีข้อคำถามที่นำไปใช้เก็บข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 49 ข้อ แบ่งเป็นข้อความเกี่ยวกับตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จำนวน 27 ข้อและการทำงานเป็นทีมจำนวน 22 ข้อ

3.3.6 ดำเนินการตรวจสอบข้อคำถามหลังจากข้อคำถามผ่านการปรับแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญกำหนด ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อทำหนังสือตรวจสอบจริยธรรมต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อตรวจสอบให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวรพิจารณารับรองโครงการวิจัย

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรม ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 31 คน

3.3.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item – Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีข้อคำถามรวม 27 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3-4 และ 3-5

ตารางที่ 3-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4	.571 - .808	.818
ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก	4	.381 - .636	.671
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4	.553 - .758	.836
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน	5	.512 - .779	.837
ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	5	.695 - .851	.914
ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ	5	.699 - .888	.941
รวม	27	.381 - .888	.964

ตารางที่ 3-5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการติดต่อสื่อสาร	5	.626 - .736	.859
ด้านการร่วมมือ	4	.629 - .826	.816
ด้านการประสานงาน	4	.456 - .632	.666
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4	.533 - .677	.772
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	5	.500 - .735	.854
รวม	22	.456 - .826	.942

3.3.10 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้วทำการปรับปรุงรูปแบบของแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้สำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากที่ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พิจารณารับรองโครงการวิจัย COA No. 0038/2022 เลขที่โครงการ NREC No. 0044/2565 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานขออนุญาตกับผู้บริหารที่ดูแลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google form ให้กับพนักงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทั้งหมด 382 ชุด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสำรวจไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับมาจาก Google Form ทำการนำเข้าข้อมูลไปยังโปรแกรมและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 – 1.6 ในการแยกวิเคราะห์ตัวแปรรายด้านเพื่อจัดผลของด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ (ปีนกกน, 2559) ดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 – 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 – 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 – 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของ r
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	173	45.29
หญิง	209	54.71
รวม	382	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.29 และเป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 54.71

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	243	63.61
31 – 40 ปี	120	31.41
41 – 50 ปี	19	4.98
51 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	382	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61 รองลงมาคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.41 อายุ 41-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 และในส่วน 51 ปีขึ้นไปในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.14
ปริญญาตรี	315	82.46
ปริญญาโท	55	14.40
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	382	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 82.46 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.14 และส่วนระดับปริญญาเอกในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	49	12.83
1-5 ปี	202	52.88
6-10 ปี	109	28.53
11 ปีขึ้นไป	22	5.76
รวม	382	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 52.88 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ

28.53 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83 และประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คิดเป็นร้อยละ 5.76 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	211	55.24
พนักงานระดับบังคับบัญชา	132	34.55
พนักงานระดับบริหาร	39	10.21
รวม	382	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 55.24 รองลงมาคือพนักงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 132 คน จำนวน 34.55 และพนักงานระดับบริหาร จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.21 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ 4-6 ถึง 4-12 ดังนี้
ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.68	0.93	มาก
ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก	4.16	0.51	มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.76	0.77	มาก
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน	3.97	0.64	มาก
ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	4.01	0.66	มาก
ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ	4.16	0.73	มาก
รวม	3.96	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.51$) และด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.73$) รองลงมาคือด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.66$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.64$) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.93$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	4.00	0.99	มาก
2) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่จูงใจพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.85	1.04	มาก
3) วิสัยทัศน์ในองค์กรของท่านได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานทุกหน่วยงาน	3.35	1.13	ปานกลาง
4) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.54	1.20	มาก
รวม	3.68	0.93	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.99$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่จูงใจพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.04$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ วิสัยทัศน์ในองค์กรของท่านได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 1.13$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้
ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก

ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดจุดเด่นขององค์กร อย่างชัดเจน	4.17	0.70	มาก
2) ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสารให้เห็นจุดเด่นของ องค์กร ให้กับพนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	3.96	0.78	มาก
3) ผู้บริหารของท่านมีการตระหนักถึงความสามารถของ องค์กรที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตได้	4.29	0.78	มากที่สุด
4) ผู้บริหารของท่านพยายามรักษาจุดเด่นขององค์กร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ	4.26	0.63	มากที่สุด
รวม	4.16	0.51	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีการตระหนักถึงความสามารถขององค์กรที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.78$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านพยายามรักษาจุดเด่นขององค์กรเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.63$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสารให้เห็นจุดเด่นขององค์กรให้กับพนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ผู้บริหารของท่านตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน	3.82	0.96	มาก
2) ผู้บริหารของท่านจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.71	0.98	มาก
3) ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.54	1.03	มาก
4) ผู้บริหารของท่านเห็นพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.96	0.84	มาก
รวม	3.76	0.77	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านเห็นพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.84$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.96$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 1.03$)

จากตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน

ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่ดี	4.06	0.88	มาก
2) ผู้บริหารของท่านพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ	4.10	0.86	มาก
3) ผู้บริหารของท่านสื่อสารวัฒนธรรมองค์การให้กับพนักงานรับรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.71	มาก
4) ผู้บริหารของท่านมีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่กำหนดขึ้น	3.90	0.73	มาก
5) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์การ	3.74	1.18	มาก
รวม	3.97	0.64	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.86$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.88$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 1.18$)

จากตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม

ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม	3.91	0.88	มาก
2) ผู้บริหารของท่านบริหารงานอย่างมีจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้อง	3.94	0.79	มาก
3) ผู้บริหารของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.65	มากที่สุด
4) ผู้บริหารของท่านมีคติประจำใจในการปฏิบัติงาน	4.08	0.98	มาก
5) ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน	3.88	0.86	มาก
รวม	4.02	0.66	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.65$) รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านมีคติประจำใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.98$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.86$)

จากตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการ
สร้างสมดุลการควบคุมองค์การ

ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ผู้บริหารของท่านกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งสร้างความสมดุลและประสิทธิผลขององค์การ	4.09	0.90	มาก
2) ในการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารของท่านจะมีความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.92	0.94	มาก
3) ผู้บริหารของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	4.16	0.92	มาก
4) ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	4.32	0.83	มากที่สุด
5) ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	4.32	0.86	มากที่สุด
รวม	4.16	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.83$) และผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.86$) รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.92$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ในการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารของท่านจะมีความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.94$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ดังตารางที่ 4-13 – 4-18

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานโดยรวมและรายด้าน

ด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1) ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.37	0.49	มากที่สุด
2) ด้านการร่วมมือ	4.23	0.59	มากที่สุด
3) ด้านการประสานงาน	4.16	0.62	มาก
4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.46	มากที่สุด
5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.51	มากที่สุด
รวม	4.26	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.49$) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.46$) ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.59$) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1) สมาชิกทุกคนภายในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	4.40	0.63	มากที่สุด
2) หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกภายในทีมของท่านสามารถอธิบายถึงสาเหตุของปัญหาได้	4.32	0.72	มากที่สุด
3) สมาชิกภายในทีมของท่านมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันท่วงที	4.24	0.58	มากที่สุด
4) สมาชิกภายในทีมของท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.63	0.65	มากที่สุด
5) สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	4.25	0.64	มากที่สุด
รวม	4.37	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.65$) รองลงมาคือ สมาชิกทุกคนภายในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.63$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันท่วงที มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการ
ร่วมมือ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการร่วมมือ	\bar{X}	SD	ระดับ
1) สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	4.32	0.68	มากที่สุด
2) ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถถูกแก้ไขให้สำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม	4.12	0.74	มาก
3) สมาชิกในทีมของท่านช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.28	0.78	มากที่สุด
4) สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพื่อช่วยในการตัดสินใจในการทำงานของสมาชิก	4.19	0.76	มาก
รวม	4.23	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการร่วมมือ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมของท่านช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.78$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถถูกแก้ไขให้สำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการประสานงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประสานงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1) สมาชิกภายในทีมของท่านสามัคคีกัน	4.19	0.75	มาก
2) สมาชิกภายในทีมของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.27	0.73	มากที่สุด
3) สมาชิกภายในทีมของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภาระงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	4.06	0.92	มาก
4) สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมขององค์กร	4.13	0.73	มาก
รวม	4.16	0.62	มาก

จากตารางที่ 4-16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการประสานงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.73$) รองลงมาคือ สมาชิกภายในทีมของท่านสามัคคีกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.75$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภาระงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.92$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการ
มีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	SD	ระดับ
1) สมาชิกภายในทีมของท่านมีความคิดในการแก้ไข ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.32	0.67	มากที่สุด
2) สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ	4.19	0.66	มาก
3) ภายในทีมของท่านช่วยกันกระตุ้นให้สมาชิกทุกคน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.30	0.66	มากที่สุด
4) ภายในทีมของท่านมีการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมี แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.39	0.61	มากที่สุด
รวม	4.30	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงาน
เป็นทีมของพนักงานด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ภายใน
ทีมของท่านมีการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ สมาชิก
ภายในทีมของท่านมีความคิดในการแก้ไขปัญหาดด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.67$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของ
ท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	SD	ระดับ
1) สมาชิกภายในทีมของท่านมีกระบวนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.63	มาก
2) สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความร่วมมือในพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.73	มากที่สุด
3) สมาชิกภายในทีมของท่านปรับปรุงพัฒนางานให้มีความทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	4.16	0.70	มาก
4) สมาชิกภายในทีมของท่านมีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	4.24	0.74	มากที่สุด
5) สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	4.32	0.65	มากที่สุด
รวม	4.22	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความร่วมมือในพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.73$) รองลงมาคือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.74$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีกระบวนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.63$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	การทำงานเป็นทีม		
	r	r ² X 100	p
การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวม	.715**	51.12	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	.089	0.79	.085
ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก	.461**	21.25	.000
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.047	0.22	.367
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน	.137**	1.88	.008
ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม	-.155**	2.40	.002
ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ	.246**	6.05	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าระดับของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพิ่มขึ้นการทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.715$) คิดเป็นร้อยละ 51.12

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมีการควบคุมตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อ

แกนสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การให้คงที่ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมีการควบคุมตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมให้คงที่ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้นการทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.461$) คิดเป็นร้อยละ 21.25

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมีการควบคุมตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักให้คงที่ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมีการควบคุมตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คงที่ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้นการทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r=.137$) คิดเป็นร้อยละ 1.88

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมีการควบคุมตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนให้คงที่ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมลดการทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้น โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r=-.155$) คิดเป็นร้อยละ 2.40

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม

ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมีการควบคุมตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมให้คงที่ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การเพิ่มขึ้นการทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.246$) คิดเป็นร้อยละ 6.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ข้อมูลระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักและด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ รองลงมาคือ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

ก) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งใจพนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ วิสัยทัศน์ในองค์การของท่านได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ข) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีการตระหนักถึงความสามารถขององค์การที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านพยายามรักษาจุดเด่นขององค์การเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสารให้เห็นจุดเด่นขององค์การ ให้กับพนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านเห็นพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านตระหนักในความสำเร็จของการพัฒนาพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ง) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จ) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านมีคติประจำใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ฉ) การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ในการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารของท่านจะมีความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานโดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ก) การทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมาชิกทุกคนภายในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันท่วงที มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ข) การทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการร่วมมือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมาชิกในทีมของท่านช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถถูกแก้ไขให้สำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค) การทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการประสานงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมาชิกภายในทีมของท่านสามัคคีกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภาระงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ง) การทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ ภายในทีมของท่านมีการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีความคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จ) การทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความร่วมมือในพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สมาชิกภายในทีมของท่านมีกระบวนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

บางส่วน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลงานวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p=.000$) คิดเป็นร้อยละ 51.12 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารภายในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักขององค์การและมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืนจึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริชรา (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson & Scholes (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาและวัฒนธรรมขององค์การในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ การมีวิสัยทัศน์ การกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์การที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้ นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์การ

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ($r=.089$) ($p=.085$) คิดเป็นร้อยละ 0.79 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้บริหารมีมาตั้งแต่แรกเริ่มของการจัดตั้งองค์กร จึงทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์นั้นไม่ได้มีบทบาทหรือส่วนร่วมมากนักในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับวิฑูรย์ (2564) กล่าวว่า “วิสัยทัศน์” (Vision) หมายถึง เป้าหมายระยะกลางไปจนถึงเป้าหมายระยะยาว ซึ่งเป็นสิ่งที่ “ผู้บริหาร” ขององค์กรมักจะเป็นผู้ที่กำหนดขึ้นและมุ่งหวังอยากให้สิ่งนั้น ๆ เกิดขึ้นจริงในอนาคต เพื่อตอบคำถามที่ว่าในอีก 5 ปี หรือ 10 ปีข้างหน้า อยากให้องค์กรของเราเป็นอย่างไรหรือมีสภาพอย่างไร เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในเวลานั้น ๆ ได้ ในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารระดับสูงหรือทีมผู้บริหารในอดีตมักจะเป็นผู้กำหนด “วิสัยทัศน์ขององค์กร” แต่ปัจจุบันมักจะให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมด้วย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ (2555) วิสัยทัศน์ของผู้นำสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในทีมงานและบุคลากรขององค์กร เพราะต่างก็ตระหนักได้ว่าแต่ละคนต่างก็ร่วมเป็นเจ้าของและร่วมมือกันเพื่อเสริมสร้างพลังของทีมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรที่ขาดวิสัยทัศน์แม้ว่าจะมีการบริหารที่ดี ก็อาจจะทำให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างน้อยก็ในระยะสั้น ๆ แต่ไม่มีพลังไม่เกิดการตื่นตัว ไม่เข้าใจว่าองค์กรจะไปทางไหนและไม่ทราบความก้าวหน้าจึงไม่มีความพยายามพิเศษที่จะลงทุนเนื่องจากขาดความรู้สึกมีคุณค่าและไม่ท้าทายเท่าที่ควร

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.461$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p=.000$) คิดเป็นร้อยละ 21.25 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำให้ความสำคัญกับแกนสมรรถนะหลักขององค์กรจะทำให้ผู้บริหารระดับล่างสามารถตัดสินใจเพื่อสกัดจุดเด่นหรือจุดแข็งที่องค์กรมีเพื่อนำไปพัฒนาสินค้าหรือบริการให้มีประสิทธิภาพอยู่เหนือคู่แข่ง ทั้งนี้ยังทำให้สมาชิกภายในองค์กรเข้าใจธุรกิจของตนเองและร่วมมือกันสร้างความแตกต่างของธุรกิจให้ดำเนินต่อไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ (2555) กล่าวว่า แกนสมรรถนะหลักของ

องค์การที่จะประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรทุกคนภายในองค์การจะต้องมีคุณภาพ ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นจะต้องมีทักษะและความสามารถต่าง ๆ ตามที่องค์การกำหนด รวมไปถึงระบบการบริหารภายในองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับ จอมภัก (2561) สมรรถนะที่สำคัญที่สุด คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะหน้าที่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบวก ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เพราะหากไม่มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวจะทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์การโดยตรงและส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรืออาจทำให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลหรือทีมไม่มีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ($r=.047$) ($p=.367$) คิดเป็นร้อยละ 0.22 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารภายในองค์การอาจไม่ได้มุ่งเน้นการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีมมากนัก แต่จะมีการมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะของการทำงานตามแต่ละหน่วยงานเป็นสำคัญก่อน เพื่อให้พนักงานแต่ละบุคคลมีความสามารถทำงานได้หลายอย่าง มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจปัญหาได้ด้วยตนเอง เป็นต้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยุต (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ คือ บรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ ทีมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลงานวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การโดยรวมการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อยู่ในระดับต่ำ ($r=.137$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p=.008$) คิดเป็นร้อยละ 1.88 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะว่าในองค์การทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้นถ้าหากมองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้นจะต้องอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์การมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smircich (1983) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การวัฒนธรรม องค์การจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การและยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป สอดคล้องกับ Daniel (1990) วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมากเมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (Engagement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้และ 4) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ขององค์การที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อยู่ในระดับต่ำ ($r=-.155$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p=.002$) คิดเป็นร้อยละ 2.40 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะว่าธรรมชาติของ

อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ต้องอาศัยความรวดเร็วเป็นอย่างมากในการประกอบธุรกิจเนื่องจากมีอัตราการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน เครื่องคิดในกฎระเบียบข้อบังคับเป็นอย่างมาก อาจจะทำให้พนักงานไม่มีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันหรือรู้สึกอึดอัด กังวลใจ ในแนวทางการแก้ปัญหาของตนจะขัดต่อระเบียบข้อบังคับขององค์กรหรือไม่ ซึ่งสิ่งนี้ทำให้เกิดความล่าช้าของการแก้ปัญหาในการทำงานได้ทันเวลาที่ ไม่สอดคล้องกับ พิษญาภา (2561) ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงบันดาลใจในความประพฤติต่าง ๆ ของผู้ตามผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ค่านิยม และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม และไม่สอดคล้องกับ พระครูประโชติสารนิวิฐ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้กล่าวโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นต้นแบบความประพฤติปฏิบัติที่ดีทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามทั้งในด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ความน่าไว้วางใจ ความยุติธรรม และความเอาใจใส่ ผนวกเข้ากับแนวคิดหลักการทางวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การงบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

สมมติฐานที่ 1.6 การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ($p=.000$) คิดเป็นร้อยละ 6.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะว่าหากผู้นำมีกระบวนการบริหาร การทำงานขององค์การอย่างมีมาตรฐานและคุณภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของความมีคุณภาพ สมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจในการบริหารของผู้นำ ตลอดจนส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hitt et al. (2007) ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารขององค์การสามารถควบคุมองค์การให้มีความสมดุล ความเหมาะสม พอเหมาะพอดี ก็จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ดี และช่วยทำให้องค์การเติบโตและอย่างยั่งยืนได้ สอดคล้องกับ ซาติชาย (2559) ซึ่งในซึ่งในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรนั้น จะมีคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดทิศทางองค์กร และสามารถกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับ

ที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมในการควบคุมองค์การให้มีความสมดุลการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาและดำเนินการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการริเริ่มพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การให้ดีขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หัวหน้างานควรมีการกำหนดรูปแบบของการประสานงานให้เหมาะสม การประสานงานระหว่างบุคคลต้องคำนึงถึงความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ในเบื้องต้นจะต้องเน้นย้ำการยอมรับระหว่างกันเพื่อจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อกันก่อน ความร่วมมือก็จะเกิดตามมา การประสานงานที่ดีจะสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ได้รับการประสาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในการดำเนินธุรกิจของผู้บริหารระดับสูงควรเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม แล้วสื่อสารวิสัยทัศน์ลงมายังพนักงานระดับล่างให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมีเทคนิค เช่น บอกเล่าเป็นเรื่องราว สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับ สื่อสารหลาย ๆ ช่องทาง เป็นต้น เพื่อช่วยกันวางแผนพัฒนากลุ่มให้เป็นไปในทิศทางที่เห็นชอบร่วมกัน และรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ร่วมเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานจะการทำงานเป็นทีมที่ดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลักพยายามรักษาจุดเด่นขององค์การให้คงอยู่เสมอ การพัฒนาแก่นความสามารถหลักต้องพิจารณาให้ออกว่าสิ่งไหนที่ถ้าทำออกมาแล้วจะเป็นที่หนึ่งและต้องไม่มีใครลอกเลียนแบบได้ โดยธุรกิจอาจมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องจักรที่ทันสมัย หรือการพัฒนาเว็บไซต์ขึ้นมาใช้ภายในองค์การ เพื่อสร้างความสะดวก รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาเป็นอันดับสอง กล่าวคือ องค์การควรให้ความสำคัญการจัดการบริหารงานแบบยืดหยุ่น ดูแลกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานสม่ำเสมอ โดยหัวหน้างานควรสนับสนุน กระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ออกแบบรูปแบบการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้อิสระกับพนักงานให้ได้คิดและลองทำอะไรใหม่ ๆ อย่างเต็มที่ และในระหว่างการให้อิสระกับพนักงานนี้หัวหน้างานควรที่จะเรียกตรวจสอบทิศทางการทำงานของพวกเขาบ่อย ๆ ครั้ง เช่น สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือ เดือนละ 1 ครั้ง เป็นต้น เพื่อเป็นการทำให้แน่ใจว่าพนักงานรู้สึกสบายใจหรือไม่เคร่งเครียดกับการทำงานมากเกินไป จนก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

5.3.1.5 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์อยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือการทำงานเป็นทีมของพนักงานจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อผู้บริหารหลีกเลี่ยงการบริหารงานในรูปแบบ Micro Management คือรูปแบบการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาไปใส่ใจรายละเอียดมากเป็นพิเศษแทบทุกแง่มุม ทั้งในแง่ของผลงานและวิธีการทำงานของลูกทีมแต่ละคน ดังนั้น ในบางครั้งผู้บริหารควรมีการยืดหยุ่นกับกฎระเบียบบางข้อที่ไม่ได้ส่งผลร้ายแรงต่อองค์การเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศของทีมงานให้ผ่อนคลายและช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมที่แตกต่างออกไป เช่น อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการบริการ เป็นต้น

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม เช่น โครงสร้างของทีมงาน องค์ประกอบของทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

5.3.2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้เพิ่มขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรรณาภรณ์ พุฒซงศ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=95&ReclD=30204&obj_id=186215&showmenu=no
- กมลชนก สุขแสง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=460082
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). *การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). DSpace. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3988>
- ขวัญรัตน์ เป้ารัมย์. (2560). *อิทธิพลของการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่มีต่อการยอมรับของประชาชนในงานบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). DSpace. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3294/1/RMUTT-158595.pdf>
- จารุภา กิจเจริญปัญญา. (2564). *การพัฒนาความสามารถในการสร้างแบบจำลองทางวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยรูปแบบการเรียนการสอนทำนายแลกเปลี่ยนความคิดสังเกตอธิบาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). CUIR. <https://cuir.car.chula.ac.th>
- จิรวัดณ์ วงศ์ชุมภู. (2562). *ผลการจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษาโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อทักษะกีฬาแฮนด์บอลและการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). CUIR. <https://cuir.car.chula.ac.th>

- จุมพร พัฒนมาศ. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี). ThaiLIS. [https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_
type=title&titleid=406399](https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=406399)
- จรรยารัตน์ วัฒนศักดิ์ศิริ. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสาขาวิชาในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
ThaiLIS. [https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=55&Reclid=29346&obj
_id=277427&showmenu=no](https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=55&Reclid=29346&obj_id=277427&showmenu=no)
- จอมภาค จันทะคัต. (2561). ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์
สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 7(1), 162-176.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารใน
องค์การ. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal Silpakorn University*, 9(1), 895-919.
- ชยุต นิธิโชติการ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายโรงพยาบาลกรุงเทพ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 8(9),
266-280.
- ภูมิกร บุนกี้. (2563). *การศึกษายุทธศาสตร์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี). RBRU e-Theses. [https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=
360&group=20](https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=360&group=20)
- ณัฐชา เมืองโต. (2562). *การทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์ความ
ผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ). ThaiLIS.
[https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=
537786](https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=537786)

- ณิชากร ชัยศิริ, ภัทรวดี กฤตรัชตนันต์, ศิริวรรณ สุขอนันต์, และอนิวัช แก้วจำนงค์. (2562). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสำนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. *วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 11(1), 67-76.
- ธันณฎา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี) RBRU e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=22&group=20>
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์ทริปเพิ้ล กรุ๊ป. นุชนาถ พรหมนาเวช. (13 พฤษภาคม 2555). การบริหารความสามารถหลักขององค์กร. Gotoknow. <https://www.gotoknow.org/posts/449936>
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). BibItem. <https://webopac.lib.buu.ac.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00249393>
- นพวรรณ คงพริ้ว. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). RBRU. <http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=364&group=20>
- นันท์นภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=533511
- ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี. (25 สิงหาคม 2565). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2565-2567: ธุรกิจบริการขนส่งสินค้าทางถนน. วิจัยกรุงศรี. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/logistics/road-freight-transportation/IO/road-freight-transportation-2022-2024>

- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.
- พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). *การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=435630
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัทน้ำทิพย์ทาว์.
- พระครูประโชติสารนิวิฐ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขต ร้อยเอ็ด*, 1(1), 47-54.
- พัสวีย์พิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี). DSpace. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4006>
- พิชิต โกล. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=11&Reclid=2323&obj_id=31522&showmenu=no
- พิชญาภา ยืนยาว. (2561). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ยศวดี เชื้อวงศ์พรหม. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=543271
- รัชตา กาญจนโรจน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสแตมฟอร์ด). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=108&Reclid=366&obj_id=929&showmenu=no

- วรวรรษ เทียมสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(2), 219-231.
- วริษา ฮวดศรี, กัญญา เอี่ยมพญา, และนิวัตต์ น้อยมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสิริธรปริทรรศน์*, 22(1), 103-117.
- วารี คลังศิริ. (2558). *การรับรู้เพื่อพัฒนาตนเองตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี)*. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=462933
- วิรินทร์รัตน์ เสือจอย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)*. DSpace. <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3544>
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)*. RBRU e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=252&group=20>
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (16 กันยายน 2564). "วิสัยทัศน์ร่วม" ทุกคนในองค์กรร่วมกันกำหนด. กรุงเทพฯธุรกิจ. <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/960390>
- วันกวี กันยะกาญจน์. *การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี)*. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=532997
- สมคิด ผลนิล. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)*. DSpace. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/233>

- สิรินดา แจ่มแจ่ม. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=463380
- สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่). GRADUATE CMRU. http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/448.pdf
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2560). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=450251
- สุภัทรา สงครามศรี. (2558). แบบจำลองความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม). ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=498623
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2 พฤษภาคม 2554). การทำงานเป็นทีม. GotoKnow. <https://www.gotoknow.org/posts/437870>
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2555). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดเชิงทฤษฎี. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (24 มิถุนายน 2555). วิสัยทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง. Gotoknow. <https://www.gotoknow.org/posts/147744>

- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)*. RBRU e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=232&group=20>
- อรชา คำแดง. (2562). *การศึกษาศักยภาพสัมพันธระหว่างองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา)*. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=4&Reclid=2400&obj_id=20420&showmenu=no
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64-77.

ภาษาอังกฤษ

- Austin, A. E., & Baldwin, G. B. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of Scholarship and teaching* (1st ed.). Jossey-Bass.
- Adair, J. (2010). *Strategic Leadership: How to Think and Plan Strategically and Provide Direction* (1st ed.). Kogan Page.
- Raveenther, A., & Anton, A. A. (2013). Team Working Practices and Team Orientation of Employee: A Comparative Study between the State and Private Banks in Sri Lanka Background of the Study. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 4(1), 49-61. <https://www.researchgate.net/publication/326836034>
- Brill, N. I. (1976). *Team: Working Together in Human Services*. Lippin Cott.
- Daniel, R. D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness* (1st ed.). Wiley.
- Davies, B., & Davies, B. (2004). Strategic Leadership. *School Leadership & Management*, 24(1), 29-38. <https://doi.org/10.1080/1363243042000172804>
- Davies, B., Davies, B., & Ellison, L. (2005). *Success and Sustainability: Developing the strategically-focused school* (1st ed.). SAGE Publications Ltd.

- Dess, G. G., & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. McGraw-Hill Education.
- Dyer, W. G. (1997). *Team-Building: Issue and Alternative* (2nd ed.). Addison Wesley.
- Finkelstein, S., Hambrick, D.C. & Cannella, A.A. (2009). *Strategic Leadership: Theory and Research on Executives, Top Management Teams and Boards*. Oxford University Press.
- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. (1996). *Strategic Leadership: Top executive and their effects on organization* (1st ed.). South-Western College Pub.
- Garrison, K. C., & Magoon, R. (1972). *Educational psychology*. Charles E. Morrill Publishing Century-crofts.
- Greenberg-Walt, C. L., & Robertson, A. G. (2001). *The Future of Leadership*. Jossey-Bass.
- Held, R., & Richards, W. (1972). *Perception: Mechanisms and models Massachusetts Institute of Technology*. W. H. Freeman and company.
- Hitt, M. A., Keats, B. W., Harback, H. F. & Nixon, R. D. (1994). Rightsizing: Building and Maintaining Strategic Leadership and Long-Term Competitiveness. *Organizational Dynamics*, 23(2), 18-32. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616\(94\)90066-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(94)90066-3)
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization* (7th ed.). Thomson South-Western.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization* (12th ed.). Cengage Learning.
- Ireland, R., & Hitt, M. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 63-77. <https://doi.org/10.5465/AME.1999.1567311>
- Johnson, D. W., & Johnson, F.P. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Pearson Education.
- Johnson, G., & Scholes, K. (2003). *Strategic Management in Practice from Exploring Corporate Strategy* (6th ed.). Prentice-Hall.

- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of Teams: Creating the High Performance Organization*. Harvard Business School.
- Kotter, J. (2009). What Leaders Really Do. *Harvard business review*, 68, 103-111.
<https://doi.org/10.1109/EMR.2009.5235494>
- Larson, C. E., & LaFasto, F. M. J. (1989). *Teamwork: What must go right/what can go wrong*. Sage Publications, Inc.
- Levi, D. J., & Slem, C. M. (1999). Team work in research and development organizations: The characteristics of successful teams. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 16(1), 29-42. [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(94\)00076-F](https://doi.org/10.1016/0169-8141(94)00076-F)
- Maggie, W. (2021) *Everything you need to know about strategic leadership*. BetterUp.
<https://www.betterup.com/blog/strategic-leadership>
- Parker, G. M. (2001). *Team workout: A trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates*. Amacom.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. Jossey-Bass.
- Pitsoe, J. V. (2014). How do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSEER Publishing, Rome-Italy*, 5(3), 138-145. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n3p138>
- Polzer, J., & Luecke, R. (2006). *Creating Teams with an Edge*. Harvard Business Review Press.
- Preedy, M., Glitter, R., & Wise, C. (2003). *Strategic Leadership and Educational Improvement* (1st ed.). SAGE Publications Ltd.
- Rentsch, J. R., Heffner, T. S., & Duffy, L. T. (1994). What You Know is What You Get From Experience: Team Experience Related to Teamwork Schemas. *Group & Organization Management*, 19(4), 450-474. <https://doi.org/10.1177/1059601194194004>

- Raveenther, A., & Anton Arulrajah, A. (2013). Team Working Practices and Team Orientation of Employee: A Comparative Study between the State and Private Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 4(1), 49-61.
- Rowley, J. (2003). The power-added manager strategic leaders of the new millennium. *Journal of Industrial and Commercial Training*, 35(3), 109-111.
- Robbins, S. P. (2001). *Organization behavior* (9th ed.). Prentice-Hall.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Results Using Structured Teamwork*. Irwin Professional Pub.
- Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2022). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. *The Leadership Quarterly*, 33(3), 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101353>
- Stewart, R. (1999). *Gower Handbook of Teamworking*. Taylor & Francis Ltd.
- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339–358.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory statistics* (2nd ed.). Harper & Row.
- Yeatts, D. E., & Hyten, C. (1998). *High-performing self-managed work teams: A comparison of theory to practice* (1st ed.). SAGE Publications.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* (2nd ed.). Routledge.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริหารการศึกษ... โทร. 3537.....

ที่... ศป. 411/2565..... วันที่ ๒๐ กันยายน 2565.....

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวศิลา บัวแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนท์รัตน์ พัฒนภักดี ในกรณีนี้ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร. วิษี โปสาทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษา...โทร. 3537
 ที่...ศป. 410/2565...วันที่ 19 กันยายน 2565
 เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวศิณชา บัวแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษา...โทร. 3537.....

ที่...ศป.409/2565.....วันที่...19 กันยายน...2565.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวคินชา บัวแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จพ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

COA No. 0038/2022
NREC No. 0044/2565



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
Naresuan University - Network of Research Ethics Committee
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8637

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
Study Title : Relationship between Strategic Leadership Perception and Team Work of Employees in Logistics Industry
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวศินษา บัวแก้ว
สังกัดหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited Review)
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. AF 01-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 ตุลาคม 2565
2. AF 02-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 ตุลาคม 2565
3. AF 03-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 ตุลาคม 2565
4. AF 04-10 เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2565
5. AF 05-10 เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2565
6. สรุปรายงานเพื่อการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2565
7. โครงการวิจัย เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2565
8. ประวัติผู้วิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 ตุลาคม 2565
9. เครื่องมือการวิจัย เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2565
10. งบประมาณโดยย่อ เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 01 ตุลาคม 2565

อติคุณ อธิสุขสวัสดิกุล

ลงนาม

(นายแพทย์สมบูรณ์ ดันสุขสวัสดิกุล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วันที่รับรอง : 9 ธันวาคม 2565

วันหมดอายุ : 9 ธันวาคม 2566

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร
Naresuan University - Network of Research Ethics Committee
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8637

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน ไม่เกิน 30 วัน ก่อนใบรับรองหมดอายุ
6. หากผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าหลังใบรับรองหมดอายุ และยังไม่ได้ใบรับรองฉบับใหม่ ผู้วิจัยจะต้องหยุดดำเนินการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับอาสาสมัครใหม่ นับตั้งแต่หลังวันใบรับรองหมดอายุจนกว่าจะได้รับใบรับรองฉบับใหม่
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร

* รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

ภาคผนวก ค

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม		
1	ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	1.00
2	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง	0.33
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่จูงใจพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	0.67
4	วิสัยทัศน์ในองค์กรของท่านได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานทุกหน่วยงาน	1.00
5	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	1.00
ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก		
6	ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดจุดเด่นขององค์กรอย่างชัดเจน	1.00
7	ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสารให้เห็นจุดเด่นขององค์กร ให้กับพนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	1.00
8	ผู้บริหารของท่านมีการตระหนักถึงความสามารถขององค์กรที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตได้	1.00
9	ผู้บริหารของท่านพยายามรักษาจุดเด่นขององค์กรเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ	1.00

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
10	ผู้บริหารของท่านตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน	1.00
11	ผู้บริหารของท่านจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	1.00
12	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1.00
13	ผู้บริหารของท่านเห็นพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1.00
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน		
14	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	1.00
15	ผู้บริหารของท่านพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	1.00
16	ผู้บริหารของท่านสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงานรับรู้อย่างสม่ำเสมอ	1.00
17	ผู้บริหารของท่านมีการกระตุ้นให้บุคคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดขึ้น	1.00
18	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์กร	1.00
ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม		
19	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม	1.00
20	ผู้บริหารของท่านบริหารงานอย่างมีจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้อง	1.00
21	ผู้บริหารของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	1.00
22	ผู้บริหารของท่านมีคติประจำใจในการปฏิบัติงาน	1.00
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน	1.00

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ		
24	ผู้บริหารของท่านกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งสร้างความสมดุลและประสิทธิผลขององค์การ	1.00
25	ในการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารของท่านจะมีความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00
26	ผู้บริหารของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	1.00
27	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	1.00
28	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	1.00

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการติดต่อสื่อสาร		
1	สมาชิกทุกคนภายในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	1.00
2	หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกภายในทีมของท่านสามารถอธิบายถึงสาเหตุของปัญหาได้	1.00
3	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันที่	1.00
4	สมาชิกภายในทีมของท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1.00
5	สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	1.00

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการร่วมมือ		
6	สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	1.00
7	ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถถูกแก้ไขให้สำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม	1.00
8	สมาชิกในทีมของท่านช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1.00
9	สมาชิกภายในทีมของท่านแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันเพื่อช่วยในการตัดสินใจในการทำงานของสมาชิก	1.00
ด้านการประสานงาน		
10	สมาชิกภายในทีมของท่านสามัคคีกัน	1.00
11	สมาชิกภายในทีมของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	1.00
12	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภาระงานเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	1.00
13	สมาชิกภายในทีมของท่านพึ่งพากันในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุมขององค์กร	1.00
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
14	สมาชิกภายในทีมของท่านมีความคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	1.00
15	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	1.00
16	ภายในทีมของท่านช่วยกันกระตุ้นให้สมาชิกทุกคน มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	1.00
17	ภายในทีมของท่านมีการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1.00

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		
18	สมาชิกภายในทีมของท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	0.67
19	สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความร่วมมือในพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	1.00
20	สมาชิกภายในทีมของท่านปรับปรุงพัฒนางานให้มีความทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	1.00
21	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	1.00
22	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	1.00

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	.718	.962
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่จูงใจพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	.808	.962
3	วิสัยทัศน์ในองค์กรของท่านได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานทุกหน่วยงาน	.571	.964
4	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	.664	.963
5	ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดจุดเด่นขององค์กรอย่างชัดเจน	.448	.964
6	ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสารให้เห็นจุดเด่นขององค์กรให้กับพนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	.629	.963
7	ผู้บริหารของท่านมีการตระหนักถึงความสามารถขององค์กรที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตได้	.636	.963
8	ผู้บริหารของท่านพยายามรักษาจุดเด่นขององค์กรเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ	.381	.965
9	ผู้บริหารของท่านตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน	.553	.964

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
10	ผู้บริหารของท่านจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	.718	.962
11	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	.758	.962
12	ผู้บริหารของท่านเห็นพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญที่ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.709	.963
13	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์การที่ดี	.739	.962
14	ผู้บริหารของท่านพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	.751	.962
15	ผู้บริหารของท่านสื่อสารวัฒนธรรมองค์การให้กับ พนักงานรับรู้อย่างสม่ำเสมอ	.512	.964
16	ผู้บริหารของท่านมีการกระตุ้นให้บุคคลากรปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์การที่กำหนดขึ้น	.779	.962
17	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วน ร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์กร	.760	.962
18	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดย ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม	.695	.963
19	ผู้บริหารของท่านบริหารงานอย่างมีจริยธรรม และยึด หลักความถูกต้อง	.759	.962
20	ผู้บริหารของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการ ปฏิบัติงาน	.734	.962
21	ผู้บริหารของท่านมีคติประจำใจในการปฏิบัติงาน	.721	.962

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน	.851	.961
23	ผู้บริหารของท่านกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งสร้างความสมดุลและประสิทธิผลขององค์กร	.888	.961
24	ในการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารของท่านจะมีความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน	.750	.962
25	ผู้บริหารของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน	.699	.963
26	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	.745	.962
27	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	.847	.961

การทำงานเป็นทีม

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	สมาชิกทุกคนภายในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	.630	.939
2	หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกภายในทีมของท่านสามารถอธิบายถึงสาเหตุของปัญหาได้	.736	.938

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
3	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันท่วงที	.626	.939
4	สมาชิกภายในทีมของท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	.684	.939
5	สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	.677	.939
6	สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	.629	.939
7	ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถถูกแก้ไขให้สำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม	.731	.938
8	สมาชิกในทีมของท่านช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	.653	.939
9	สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการทำงานของสมาชิก	.826	.936
10	สมาชิกภายในทีมของท่านสามัคคีกัน	.549	.940
11	สมาชิกภายในทีมของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	.632	.939
12	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภาระงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	.456	.942
13	สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมขององค์กร	.572	.940
14	สมาชิกภายในทีมของท่านมีความคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	.617	.939

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
15	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ	.533	.941
16	ภายในทีมของท่านช่วยกันกระตุ้นให้สมาชิกทุกคน มี ความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	.677	.939
17	ภายในทีมของท่านมีการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมี แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.651	.939
18	สมาชิกภายในทีมของท่านมีกระบวนการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	.572	.940
19	สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความร่วมมือในพัฒนา คุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	.735	.938
20	สมาชิกภายในทีมของท่านปรับปรุงพัฒนางานให้มีความ ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	.500	.941
21	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการค้นพบข้อบกพร่องการ ทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	.572	.940
22	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการ ทำงาน ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	.708	.938

ภาคผนวก จ

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

NU-NREC#

AF 04-10/3.0

ข้อมูลคำอธิบายสำหรับอาสาสมัครในโครงการวิจัย



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
เครือข่าย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ชื่อโครงการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ นางสาวศินษา บัวแก้ว

ที่อยู่ 322/182 ซอย อยู่เจริญ 16 ถนน อโศก-ดินแดง แขวง ดินแดง เขต ดินแดง กทมฯ รหัสไปรษณีย์ 10400

เบอร์โทรศัพท์มือถือ 092-634-7898

อีเมล s6408031856040@ email.kmutnb.ac.th

ผู้ร่วมในโครงการวิจัย

ชื่อ

ที่อยู่

เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงานเบอร์โทรศัพท์มือถือ.....

อีเมล.....

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ซึ่งในโครงการวิจัยนี้จะมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 382 ราย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจ เข้าร่วม หรือ ไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้ ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากองค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน ครอบครัว เพื่อน หรือคนอื่น ๆ ได้ตามที่ท่านต้องการ และท่านสามารถใช้เวลาตอบแบบสอบถามได้นานตามที่ท่านต้องการ เพื่อให้มีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้ การเข้าร่วม

โครงการนี้ต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ท่านสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการนี้ได้ แม้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้แล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

1. ทำไมต้องทำวิจัยเรื่องนี้?

“ผู้นำ” เป็นบุคคลสำคัญในองค์กรมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจุบันของสภาวะที่อยู่รอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันกันอย่างสูงจากปัญหาและสภาพของวิกฤติทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม ผู้นำนอกจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเท่านั้นแต่ต้องมีวิธีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความท้าทายที่นักธุรกิจกำลังเผชิญในปัจจุบัน คือ การเปลี่ยนแปลงที่เร่งขึ้น ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น และการแข่งขันที่ทวีคูณมากขึ้น แนวคิดในการบริหารงานในองค์กรแบบเดิมถูกนำไปสู่การบริหารยุคใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ 21 มีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่โดยผู้บริหารมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีความโดดเด่นอย่างยิ่งในการบริหารงานทั้งในภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน เพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ผู้นำจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์กรให้สามารถรับมือกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริการงาน การทำงาน หรือการดำเนินงาน ตามกระบวนการ ไม่อาจสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของพนักงานทุกคนในหน่วยงาน การบริหารจัดการและทีมที่ดี จะทำให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลาย ควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การทำงานเป็นทีมที่ดีบุคคลในทีมจะต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่ม ความคิด ทุ่มแรงกาย แรงใจเพื่องานหรือเพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของตนเองเพียงคนเดียวแต่ผลงาน ทั้งหมดเป็นของทีมและทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิด ความรักความสามัคคีกันในทีม การทำงานเป็นทีมนั้นอาจจะต้องเริ่มขึ้นจากผู้นำก่อน ผู้นำจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคล ภายในองค์กรตระหนักว่า พวกเขาต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอม พร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกันได้

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการ ทำงานเป็นทีมว่า การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานหรือไม่ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการนำไปวางแผน ปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการ ทำงานเป็นทีมของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร?

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

3. ท่านจะต้องร่วมกิจกรรมอะไรบ้าง?

หลังจากท่านยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ภายหลังจากที่ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยจะทำการติดต่อประสานงานกับทางองค์การกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเกี่ยวกับการส่งและตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยจะใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยวิธีการนำแบบสอบถามไปให้กับหน่วยงานที่ประสานไว้ และผ่านทาง Google Form เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยดำเนินการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง

* หมายเหตุ การยินยอมผ่านทาง Google Form ผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะได้อ่านข้อความทั้งหมดนี้และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว โดยการตอบแบบสอบถามถือว่าท่านยินยอมที่จะเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งหมดประมาณ 15 - 20 นาที แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 2 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย ท่านเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์หรือไม่ และท่านเป็นพนักงานที่ผ่านทดลองงานแล้วตามข้อกำหนดขององค์กรหรือไม่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทตำแหน่งงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 27 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 6 ด้าน ตามองค์ประกอบของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 22 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. หากเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านอาจจะได้รับความเสี่ยงอะไรบ้าง?

งานวิจัยนี้ผู้ทำวิจัยได้ใช้แบบสอบถาม จึงคาดว่าจะไม่เกิดเหตุการณ์ร้ายแรงต่อผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่งหากผู้เข้าร่วมวิจัยไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่มีเหตุผล หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม หรือมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยใด ๆ ครั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา

5. ผู้วิจัยมีมาตรการการป้องกันอันตราย หรือมาตรการดูแลท่านอย่างไรหากเกิดอันตรายในระหว่างการวิจัย?

หากท่านมีข้อสงสัย ไม่สบายใจ หรือกังวลใจ ในระหว่างตอบแบบสอบถามท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัยได้คือ นางสาวศินษา บัวแก้ว สถานที่ติดต่อภาควิชามานุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 ในวันและเวลาราชการ หรือโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ตลอดเวลาที่ 092-634-7898

*หมายเหตุ การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

6. ท่านจะได้รับการประกันภัยเพื่อคุ้มครองในการเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือไม่?

โครงการวิจัยนี้ไม่ได้จัดทำประกันภัยให้แก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย

7. การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านจะได้รับประโยชน์อะไร?

7.1 ผู้เข้าร่วมงานวิจัยทราบถึงความสำคัญของการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

7.2 การให้ข้อมูลของผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ต่อไปได้ในอนาคต เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น

8. เมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านจะต้องมีความรับผิดชอบอะไรบ้าง?

อาสาสมัครไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น

9. ท่านจะต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างไรบ้างในการเข้าร่วมโครงการวิจัย?

ท่านไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้

10. ท่านจะได้รับค่าตอบแทนสำหรับการเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือไม่?

งานวิจัยนี้ท่านจะไม่ได้ค่าตอบแทนในการเข้าร่วมงานวิจัย

11. ท่านจะออกจากโครงการวิจัยนี้ได้ในกรณีใดบ้าง?

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอลอนตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด

12. ท่านจะได้รับการปกป้องรักษาข้อมูลความลับของท่านอย่างไรบ้าง?

ข้อมูลนี้อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวผู้เข้าร่วมงานวิจัย ผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ผลการสำรวจจะถูกเก็บไว้ในรูปแบบของไฟล์ Excel บนคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่าน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ วันที่ 1 มกราคม 2566 จนถึง วันที่ 30 เมษายน 2566 ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของผู้เข้าร่วมงานวิจัย จากการลงนามยินยอมของผู้เข้าร่วมงานวิจัย ผู้เข้าร่วมงานวิจัยสามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม หากผู้เข้าร่วมงานวิจัยต้องการยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ผู้เข้าร่วมงานวิจัยสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่ นางสาวศินษา บัวแก้วภาควิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

หากผู้เข้าร่วมงานวิจัยขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมงานวิจัยอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และผู้เข้าร่วมงานวิจัยจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของผู้เข้าร่วมงานวิจัยที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

13. หากมีตัวอย่างเลือดหรือตัวอย่างอื่น ๆ ที่ได้จากร่างกายของท่าน

งานวิจัยนี้ไม่มีการเก็บตัวอย่างเลือดหรือตัวอย่างอื่น ๆ ที่ได้จากร่างกายของท่าน

14. ท่านจะมีสิทธิ์อย่างไรบ้าง ในฐานะของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย?

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

- 14.1 ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
- 14.2 ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้
- 14.3 ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับการวิจัย
- 14.4 ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับการวิจัย
- 14.5 ท่านจะได้รับการเปิดเผยถึงทางเลือกในการวิจัย
- 14.6 ท่านจะได้รับทราบแนวทางในโครงการวิจัย
- 14.7 ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- 14.8 ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้

โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

- 14.9 ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
- 14.10 ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้สิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังรายละเอียดข้อมูลติดต่อด้านล่างนี้

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

若您ตัดสินใจ后将参加本研究项目 请让您所在单位在申请表中显示对本研究项目的支持

ที่อยู่: สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Address: Naresuan University Regional Research Ethics Committee

RREC	กลุ่ม เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร	สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายภูมิภาค มหาวิทยาลัยนเรศวร ชั้น 4 อาคารมหาธรรมราชา มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ 99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000
โทร.	055-968637	อีเมล Nu-rrec@nu.ac.th

Scan Me!



แบบฟอร์มการส่งเรื่องร้องเรียนสำหรับอาสาสมัคร

Version 2.0 Date 17/11/2565

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีม ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวศินชา บัวแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์" โดยมีอาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การและบุคลากรต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	จำนวน 27 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	จำนวน 22 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละส่วน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยคุณในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลยหากไม่ได้รับความกรุณาจากท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศินชา บัวแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เบอร์ติดต่อ 092-634-7898

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีม ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์”

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	จำนวน 27 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	จำนวน 22 ข้อ

คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

ยินยอม ไม่ยินยอม

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

- ท่านเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์หรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)
- ท่านเป็นพนักงานที่มีสัญชาติไทย
 ใช่ ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)
- ท่านเป็นพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
 ใช่ ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)
- ท่านสามารถอ่านออก เขียนภาษาไทยได้
 ใช่ ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)
- ท่านเป็นพนักงานที่ผ่านทดลองงานแล้วตามข้อกำหนดขององค์กรหรือไม่
 ใช่ ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 ปีขึ้นไป

5. ประเภทตำแหน่งงาน

 พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบังคับบัญชา พนักงานระดับบริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม						
1	ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่จูงใจพนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
3	วิสัยทัศน์ในองค์การของท่านได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานทุกหน่วยงาน					
4	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ					
ด้านการให้ความสำคัญต่อแกนสมรรถนะหลัก						
5	ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดจุดเด่นขององค์การอย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสารให้เห็นจุดเด่นขององค์การให้กับพนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารของท่านมีการตระหนักถึงความสามารถขององค์การที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตได้					
8	ผู้บริหารของท่านพยายามรักษาจุดเด่นขององค์การเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
9	ผู้บริหารของท่านตระหนักในสำคัญของการพัฒนาพนักงาน					
10	ผู้บริหารของท่านจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)						
11	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
12	ผู้บริหารของท่านเห็นพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ					
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างยั่งยืน						
13	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่ดี					
14	ผู้บริหารของท่านพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ					
15	ผู้บริหารของท่านสื่อสารวัฒนธรรมองค์การให้กับพนักงานรับรู้อย่างสม่ำเสมอ					
16	ผู้บริหารของท่านมีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่กำหนดขึ้น					
17	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์การ					
ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม						
18	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม					
19	ผู้บริหารของท่านบริหารงานอย่างมีจริยธรรมและยึดหลักความถูกต้อง					
20	ผู้บริหารของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารของท่านมีมติประจําใจในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างสมดุลการควบคุมองค์การ						
23	ผู้บริหารของท่านกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งสร้างความสมดุลและประสิทธิผลขององค์การ					
24	ในการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารของท่านจะมีความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน					
25	ผู้บริหารของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
27	ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1	สมาชิกทุกคนภายในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน					
2	หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานสมาชิกภายในทีมของท่านสามารถอธิบายถึงสาเหตุของปัญหาได้					
3	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันเวลาที่					
4	สมาชิกภายในทีมของท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
5	สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย					
ด้านการร่วมมือ						
6	สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน					
7	ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรสามารถถูกแก้ไขให้สำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม					
8	สมาชิกในทีมของท่านช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
9	สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพื่อช่วยในการตัดสินใจในการทำงานของสมาชิก					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการประสานงาน						
10	สมาชิกภายในทีมของท่านสามัคคีกัน					
11	สมาชิกภายในทีมของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
12	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภาระงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
13	สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมขององค์การ					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
14	สมาชิกภายในทีมของท่านมีความคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์					
15	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
16	ภายในทีมของท่านช่วยกันกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
17	ภายในทีมของท่านมีการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
18	สมาชิกภายในทีมของท่านมีกระบวนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
19	สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความร่วมมือในพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง					
20	สมาชิกภายในทีมของท่านปรับปรุงพัฒนางานให้มีความทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน					
21	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
22	สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น					

แบบสอบถาม Online ผ่าน Google form



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เขียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวศศิษา บัวแก้ว นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์” โดยมีอาจารย์ ดร.นันทิวัฒน์ พัฒนภักดิ์ เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การและบุคลากรต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน 2 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	จำนวน 27 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	จำนวน 22 ข้อ

ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 15-20 นาที เนื่องจากแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบันของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อใคร ๆ ต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานใด ๆ ของผู้ตอบ ข้อมูลจะไม่สามารถเข้ามาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้

ผู้วิจัยได้แนบเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมงานวิจัยเพื่อพิจารณา ขอรบกวนผู้เข้าร่วมงานวิจัยอ่านรายละเอียดให้ชัดเจนก่อนยินยอมในการให้ข้อมูลในแบบสอบถาม หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อได้ที่ สถานที่ติดต่อภาควิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 1518 ถนนประชาชื่น 1 แขวงวงศ์สร้าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 ในวันและเวลาราชการ หรือโทรศัพท์ติดต่อได้ที่ 092-634-7898

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวศศิษา บัวแก้ว

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

 mamew41241@gmail.com (ยังไม่แนบ) สิ้นบัญชี 

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย


https://drive.google.com/file/d/13b2nZbxbnMbEP_Cp5UGkx7MgNdqmNetg/view?usp=sharing

ต่อไป

ล้างแบบฟอร์ม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการ ทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโล จิสติกส์”

 mamew41241@gmail.com (ยังไม่แชร์) [สลับบัญชี](#) 

*จำเป็น

คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือ *
ไม่

- ยินยอม
- ไม่ยินยอม

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์
ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการ
ทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโล
จิสติกส์”

 mamew41241@gmail.com (ยังไม่แชร์) สลับบัญชี 

*จำเป็น

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

1. ท่านเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์หรือไม่ *

- ใช่
- ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์”

 mamew41241@gmail.com (ยังไม่ว่าง) สลับบัญชี



*จำเป็น

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

2. ท่านเป็นพนักงานที่มีสัญชาติไทย *

- ใช่
- ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์
ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการ
ทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโล
จิสติกส์”

 mamew41241@gmail.com (ยังไม่แนบ) [สลับบัญชี](#)



*จำเป็น

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย


3. ท่านเป็นพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป *

- ใช่
- ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)



[กลับ](#)

[ถัดไป](#)

ล้างแบบฟอร์ม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์
ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์”

 mamew41241@gmail.com (ยังไมแนร์) สลับบัญชี 

*จำเป็น

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

4. ท่านสามารถอ่านออก เขียนภาษาไทยได้ *

ใช่

ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกณฑ์)

กลับ ตัดไป ล้างแบบฟอร์ม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโล
จิสติกส์”

 mamew41241@gmail.com (ยังไมแนชร์) สลับบัญชี 

*จำเป็น

ตอนที่ 1 เกลเซ่ผู้เข้าร่วมวิจัย

5. ท่านเป็นพนักงานที่ผ่านทดลองงานแล้วตามข้อกำหนดขององค์การหรือไม่ *

- ใช่
- ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ ท่านไม่เข้าเกลเซ่)

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์
ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์”

✉ mamew41241@gmail.com (ยังไม่แชร์) สลับบัญชี

*จำเป็น

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ *

- ชาย
- หญิง

2. อายุ *

- 21 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 - 50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา *

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน *

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 ปีขึ้นไป

5. ประเภทตำแหน่งงาน *

- พนักงานระดับปฏิบัติการ
- พนักงานระดับบังคับบัญชา
- พนักงานระดับบริหาร

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกข้อระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง น้อยที่สุด

1. ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่จูงใจพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

3. วิสัยทัศน์ในองค์กรของท่านได้มาจากความคิดเห็นของพนักงานทุกหน่วยงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

4. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

5. ผู้บริหารของท่านมีการกำหนดจุดเด่นขององค์กรอย่างชัดเจน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

6. ผู้บริหารของท่านมีการสื่อสารให้เห็นจุดเด่นขององค์กร ให้กับพนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

7. ผู้บริหารของท่านมีการตระหนักถึงความสามารถขององค์กรที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตได้ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

8. ผู้บริหารของท่านพยายามรักษาจุดเด่นขององค์กรเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

9. ผู้บริหารของท่านตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

10. ผู้บริหารของท่านจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

11. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

12. ผู้บริหารของท่านเห็นพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

13. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ดี *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

14. ผู้บริหารของท่านพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

15. ผู้บริหารของท่านสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงานรับรู้อย่างสม่ำเสมอ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

16. ผู้บริหารของท่านมีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่กำหนดขึ้น *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

17. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์การ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

18. ผู้บริหารของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

19. ผู้บริหารของท่านบริหารงานอย่างมีจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้อง *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

20. ผู้บริหารของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

21. ผู้บริหารของท่านมีคติประจำใจในการปฏิบัติงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

22. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมในการทำงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

23. ผู้บริหารของท่านกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งสร้างความสมดุลและประสิทธิผลขององค์กร *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

24. ในการควบคุมการทำงาน ผู้บริหารของท่านจะมีความยืดหยุ่นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

25. ผู้บริหารของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

26. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้พนักงานออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

27. ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกขงระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

1. สมาชิกทุกคนภายในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

2. หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกภายในทีมของท่านสามารถอธิบายถึงสาเหตุของปัญหาได้ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

3. สมาชิกภายในทีมของท่านมีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันเวลาที่ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

4. สมาชิกภายในทีมของท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

5. สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลาย *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

6. สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

7. ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถถูกแก้ไขให้สำเร็จได้โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

8. สมาชิกในทีมของท่านช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

9. สมาชิกภายในทีมของท่านแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพื่อช่วยในการตัดสินใจในการทำงานของสมาชิก *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

10. สมาชิกภายในทีมของท่านสามัคคีกัน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

11. สมาชิกภายในทีมของท่านร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

12. สมาชิกภายในทีมของท่านมีการแบ่งหน้าที่ภาระงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

13. สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมขององค์การ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

14. สมาชิกภายในทีมของท่านมีความคิดในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

15. สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

16. ภายในทีมของท่านช่วยกันกระตุ้นให้สมาชิกทุกคน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

17. ภายในทีมของท่านมีการสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

18. สมาชิกภายในทีมของท่านมีกระบวนการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

19. สมาชิกภายในทีมของท่านให้ความร่วมมือในพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

20. สมาชิกภายในทีมของท่านปรับปรุงพัฒนางานให้มีความทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

21. สมาชิกภายในทีมของท่านมีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

22. สมาชิกภายในทีมของท่านมีการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น *

	1	2	3	4	5	
น้อยที่สุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	มากที่สุด

กลับ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย“ความสัมพันธ์
ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการ
ทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโล
จิสติกส์”**

*** ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ ***

[ส่งคำตอบเพิ่มอีก](#)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ (ภาษาไทย) : นางสาวศินชา นามสกุล (ภาษาไทย) : บัวแก้ว
 ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) : Miss Sinacha นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) : Buakaeo
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ประวัติการศึกษา (โดยย่อ)

ปริญญาตรี (2564) บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กำลังศึกษา

ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติการทำงาน (โดยย่อ)

ปี 2564 บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
 ปี 2565 บริษัท แพลซ เอ็กซ์เพรส จำกัด

ตำแหน่งปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร บริษัท แพลซ เอ็กซ์เพรส จำกัด

โทรศัพท์ (มือถือ) 092-634-7898 E-mail Address : Si_na_cha@hotmail.com

ประวัติการฝึกอบรม

ปี 2565 Growth Mindset การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน
 ปี 2565 กฎหมายแรงงาน
 ปี 2565 จริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์เบื้องต้น

