

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาและอธิบายลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน (2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้พฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในระดับปฏิบัติการในสายงานการผลิต บริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามลักษณะทางประชากร (2) แบบวัดลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (3) แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (4) แบบสอบถามระดับประสิทธิผลของทีม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและต่ำมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
2. ทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและต่ำมีการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมต่ำทั้ง 4 องค์ประกอบ

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

A descriptive research design was used. The sample was 155 operative employees who worked in production department at Hino Motors Manufacturing (Thailand) Co., Ltd. The research instruments consisted of (1) a demographic questionnaire, (2) a motivation orientation inventory, (3) a multifactor leadership questionnaire, and (4) a team effectiveness questionnaire. Data analyses and hypotheses testing were performed by using descriptive statistics and analysis of variance (ANOVA) respectively.

The research found that :

1. There was a significant difference in status striving between teams with high and low levels of team effectiveness ( $p < .05$ ) but there was no difference in striving for accomplishment and communion.
2. There was a significant difference in perception of transformational leadership on 4 dimensions (i.e., idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration) between teams with high and low levels of team effectiveness. Teams with a high level of team effectiveness had higher means than the ones with a low level of team effectiveness on 4 dimensions.