

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ.....
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษา.....
4. อายุงาน.....ปี
5. ตำแหน่งงาน.....

### แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม

**คำชี้แจง:** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำไปใช้แสดงเป็นผลรวมในการวิจัยเท่านั้น

ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก- ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน- กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย- ที่สุด
1.	การวางแผนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานท่านมีการวางแผนการทำงาน และสอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร					
2.	ทีมของท่านมีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน และสามารถ ทำได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
3.	ทีมของท่านมีการกำหนดวิธีทำงานไว้ล่วงหน้า และสามารถ นำไปปฏิบัติได้จริงตามที่คาดไว้					
4.	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามนโยบายขององค์กร โดยไม่จำเป็นต้องมีกฎหรือข้อบังคับ					

ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก- ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน- กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย- ที่สุด
5.	หน่วยงานท่านได้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และนำไปปฏิบัติได้จริงและสามารถตรวจสอบได้					
6.	<b>ประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่ม</b> <b>พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีม</b> ท่านกับผู้ร่วมงานร่วมกันคิดริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือมีผลงานใหม่เกิดขึ้นเสมอ					
7.	ท่านมักสอบถาม ทบทวน และสะท้อนความคิดจากคำตอบที่ได้รับ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวความคิดและวิธีการคิดของผู้อื่น					
8.	ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิผล					
9.	ท่านนำความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคนในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
10.	ท่านได้มีการประเมินผลของงาน หลังจากที่ได้มีการแก้ไขปัญหาในงานและนำไปปฏิบัติแล้ว					
11.	<b>พฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน</b> ท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยแสดงพฤติกรรมสนับสนุนในการทำงาน					
12.	ท่านมักหาทางประนีประนอม ในความคิดที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความขัดแย้งในงาน					
13.	ท่านมักมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานและวิธีในการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมเสมอ					
14.	ท่านมีความเห็นชอบและยินดีที่จะปฏิบัติตามแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ทางกลุ่มได้นำเสนอ					
15.	ท่านมีการส่งเสริมผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ในการทำงาน					



ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก- ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน- กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย- ที่สุด
	<b>วินัยในการทำงาน</b> <b>จุดมุ่งหมายที่สำคัญ</b>					
16.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มักจะเป็นงานที่เต็มไปด้วยความเร่งด่วน และงานทุกงานนั้นสำคัญทั้งหมด					
17.	ท่านมักรอหัวหน้าสั่งงานก่อนจึงจะเริ่มปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหัวหน้าต้องการงานอะไรก่อนหรือหลัง					
18.	ท่านปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าสั่งได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยหวังว่าจะได้รับการประเมินผลที่ดีจากหัวหน้า					
	<b>การสื่อสารศักยภาพที่ชัดเจน</b>					
19.	หน่วยงานท่านได้กำหนดวิธีการและแผนงานของสมาชิกทุกคน เพื่อเชื่อมสู่เป้าหมายขององค์กร					
20.	หน่วยงานท่านมีกำหนดให้ทุกคนรับผิดชอบร่วมกันในความสำเร็จขององค์กร					
21.	หน่วยงานท่านมีการสื่อสารเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตน					
22.	หน่วยงานท่านได้มีส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง					
	<b>ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน</b>					
23.	ท่านไม่ทราบว่าควรจะเริ่มทำงานอย่างไร จึงมักจะรอหัวหน้าเป็นผู้อธิบายวิธีการปฏิบัติ					
24.	ท่านมีการฝึกฝนเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
25.	ท่านได้รู้ถึงบทบาท ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน และสามารถถ่ายทอดไปสู่เพื่อนร่วมงานได้					
26.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องรอใครมาบังคับหรือสร้างระบบ หรือใช้กฎเกณฑ์ใด ๆ มาควบคุม					

ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก- ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน- กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย- ที่สุด
27.	<u>นิสัยแห่งความต่อเนื่องและยั่งยืน</u> ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และไม่เคยเสียเวลาไป กับเรื่องไม่สำคัญ					
28.	หน่วยงานท่านไม่ปิดบังศักยภาพของท่าน โดยมีการส่งเสริม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ท่าน					
29.	หน่วยงานของท่านมักร่วมกันแสดงความรับผิดชอบร่วมกัน แทนการ โยนความผิดหรือการจับผิดกัน					
30.	ท่านชอบที่จะรับงานที่มีปริมาณมาก แต่ผลสำเร็จของงานที่ ท่าน ได้ปฏิบัติมีปริมาณน้อย					
31.	ท่านชอบการระดมความคิดที่สร้างสรรค์ แทนการเสียเวลามา ถกกันว่าความคิดใครถูกและของใครผิด					
32.	<u>ทักษะส่วนบุคคล</u> <u>การติดต่อสื่อสาร</u> ท่านนำความคิดเห็นที่ได้จากการพูดคุยกับผู้ร่วมงาน มาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน					
33.	ท่านยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและ ความคิดเห็นของแต่ละคน ในขณะที่พูดคุยกับผู้ร่วมงาน					
34.	ท่านพูดคุยกับผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง โดยปราศจาก ความอาย ความกลัว หรือความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน					
35.	<u>การมีปฏิสัมพันธ์</u> เพื่อนร่วมงานมักขอความช่วยเหลือหรือคำปรึกษาปัญหา ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานจากท่านเสมอ					
36.	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนอย่าง เปิดเผย แม้ว่าความคิดเห็นหรือความรู้สึกดังกล่าวจะแตกต่าง จากคนส่วนใหญ่					
37.	ท่านมีความรู้สึกที่ดีกับบุคคลอื่น โดยที่ท่านยังไม่รู้ว่าบุคคลนั้น มีทัศนคติ ความรู้และความสามารถอย่างไร					

ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก- ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน- กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย- ที่สุด
38.	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่น โดยหวังว่าโอกาสหน้าผู้อื่นจะได้ให้ความช่วยเหลือท่านบ้าง					
39.	<u>ทักษะการมีภาวะผู้นำ</u> ท่านสามารถทำให้ผู้อื่นมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และเป็นแรงจูงใจให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ					
40.	ท่านมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษากับผู้อื่น อยู่เสมอ					
41.	<u>การบริหารความขัดแย้ง</u> เป็นการยากสำหรับท่านที่จะได้แย้งกับหัวหน้า แม้ท่านจะมีเหตุผลเพียงพอ					
42.	ท่านคิดว่าความคิดเห็นที่แตกต่างหรือขัดแย้งกันในหน่วยงาน จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
43.	ท่านมีความสนใจในการประสานความคิดและใช้ความคิดที่ขัดแย้งของผู้ร่วมงานทำให้เกิดประโยชน์					
44.	ท่านมักนำประเด็นความขัดแย้งที่ทุกคนมีส่วนร่วม ขึ้นมาพูดอย่างเปิดเผย เพื่อหาแนวทางการแก้ไขที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ร่วมกัน					
45.	<u>ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม</u> <u>การกำหนดเป้าหมาย</u> สมาชิกในทีมงานรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน และร่วมกันจัดการวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
46.	สมาชิกในทีมงานสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากเป้าหมายที่ไม่ตรงกันได้					

ข้อ	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก- ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน- กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย- ที่สุด
47.	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยทีมงานของท่านมีความเที่ยงตรง ชัดเจน สามารถวัดได้					
48.	<b>การกำหนดบทบาท</b> ในหน่วยงานท่านได้มีการบรรยายลักษณะงานร่วมกันของสมาชิกในทีมงานแต่ละหน่วยงาน					
49.	สมาชิกในทีมรับรู้และเข้าใจในบทบาท ขอบเขต ภาระหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง					
50.	สมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนอย่างสอดคล้องกัน					
51.	<b>กระบวนการทำงาน</b> สมาชิกในทีมงานต่างมีการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงานร่วมกัน					
52.	มีการประชุมในหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยน ชี้แจง และแจ้งผลการปฏิบัติงานร่วมกันให้ทีมงานรับทราบ					
53.	สมาชิกภายในทีมงานนำปัญหาความขัดแย้งมาร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น					
54.	<b>สัมพันธภาพระหว่างสมาชิก</b> สมาชิกในทีมของท่านมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
55.	สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน					
56.	สมาชิกในทีมงานได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมทีมเสมอ					

ภาคผนวก ข  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## Descriptives

### Notes

<b>Output Created</b>		19-Sep-2011 22:55:31
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\USER\Desktop\Thesis (real-500)\Data Analyst 312 ๓๓.sav
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	312
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	All non-missing data are used.
<b>Syntax</b>		DESCRIPTIVES VARIABLES=a1_5 b12_5 b1_5 b2_5 c14_345 c1_3 c2_4 c3_4 c4_5 d14_3424 d1_3 d2_4 d3_2 d4_4 e14_3 e1_3 e2_3 e3_3 e4_3 a_eall /STATISTICS=MEAN STDDEV .
<b>Resources</b>	<b>Elapsed Time</b>	0:00:00

## Descriptives

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน	312	3.6109	0.52120
2. ประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่ม	312	3.6346	0.47438
2.1 พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีม	312	3.5583	0.58265
2.2 พฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ของ ทีมงาน	312	3.7109	0.50452
3. วินัยในการทำงาน	312	3.3329	0.34722
3.1 จุดมุ่งหมายที่สำคัญ	312	2.9209	0.43121
3.2 การสื่อสารศักยภาพที่ชัดเจน	312	3.4335	0.73974
3.3 ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	312	3.4952	0.53718
3.4 นิสัยแห่งความต่อเนื่องและยั่งยืน	312	3.3699	0.46455
4. ทักษะส่วนบุคคล	312	3.4781	0.45147
4.1 การติดต่อสื่อสาร	312	3.6635	0.72641
4.2 การมีปฏิสัมพันธ์	312	3.5465	0.62588
4.3 ทักษะการมีภาวะผู้นำ	312	3.5913	0.70516
4.4 การบริหารความขัดแย้ง	312	3.2139	0.58079
5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีม	312	3.6100	0.56310
5.1 การกำหนดเป้าหมาย	312	3.5598	0.63706
5.2 การกำหนดบทบาท	312	3.6036	0.75461
5.3 กระบวนการทำงาน	312	3.5940	0.71055
5.4 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิก	312	3.6827	0.74853
พฤติกรรมการทำงาน	312	3.5047	0.35740
Valid N (listwise)	312		

## Correlations

## Notes

<b>Output Created</b>		19-Sep-2011 23:07:14
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\USER\Desktop\Thesis(real-500)\Data Analyst 312 39.sav
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	312
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>		<b>CORRELATIONS</b>  /VARIABLES=e14_3 a1_5 b12_5 b1_5 b2_5 c14_345 c1_3 c2_4 c3_4 c4_5 d14_3424 d1_3 d2_4 d3_2 d4_4  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE .
<b>Resources</b>	<b>Elapsed Time</b>	0:00:00

## Correlations

		5. ประสิทธิผล ในการ- ปฏิบัติงาน เป็นทีม	1. การวางแผน ในการ- ปฏิบัติงาน	2. ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ในกลุ่ม	2.1 พฤติกรรม ที่ส่งเสริม การทำงาน ของทีม
5. ประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานเป็นทีม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	1 . 312	0.502** 0.000 312	0.417** 0.000 312	0.375** 0.000 312
1. การวางแผนใน การปฏิบัติงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.502** 0.000 312	1 . 312	0.495** 0.000 312	0.508** 0.000 312
2. ประสิทธิภาพใน การทำงานในกลุ่ม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.417** 0.000 312	0.495** 0.000 312	1 . 312	0.891** 0.000 312
2.1 พฤติกรรมที่ส่งเสริม การทำงานของทีม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.375** 0.000 312	0.508** 0.000 312	0.891** 0.000 312	1 . 312
2.2 พฤติกรรมที่ รักษาความสัมพันธ์ ของทีมงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.352** 0.000 312	0.345** 0.000 312	0.852** 0.000 312	0.521** 0.000 312
3. วินัยในการทำงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.493** 0.000 312	0.464** 0.000 312	0.578** 0.000 312	0.517** 0.000 312

		5. ประสิทธิผล ในการ- ปฏิบัติงาน เป็นทีม	1. การวางแผน ในการ- ปฏิบัติงาน	2. ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ในกลุ่ม	2.1 พฤติกรรม ที่ส่งเสริม การทำงาน ของทีม
3.1 จุดมุ่งหมายที่สำคัญ	Pearson				
	Correlation	-0.087	-0.071	-0.186**	-0.118**
	Sig. (2-tailed)	0.124	0.214	0.001	0.037
	<i>N</i>	312	312	312	312
3.2 การสื่อสารศักยภาพ ที่ชัดเจน	Pearson				
	Correlation	0.556**	0.499**	0.462**	0.418**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312

## Correlations

		2.2 พฤติกรรม ธำรงรักษา ความสัมพันธ์ ของทีมงาน	3. วินัยใน การทำงาน	3.1 จุดมุ่งหมาย ที่สำคัญ	3.2 การสื่อสาร ศักยภาพที่ ชัดเจน
5. ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานเป็นทีม	Pearson				
	Correlation	0.352**	0.493**	-0.087	0.556**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.124	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
1. การวางแผนใน การปฏิบัติงาน	Pearson				
	Correlation	0.345**	0.464**	-0.071	0.499**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.214	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
2. ประสิทธิภาพใน การทำงานในกลุ่ม	Pearson				
	Correlation	0.852**	0.578**	-0.186**	0.462**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
2.1 พฤติกรรมที่ส่งเสริม การทำงานของทีม	Pearson			-	
	Correlation	0.521**	0.517**	0.118*	0.418**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.037	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
2.2 พฤติกรรมธำรงรักษา ความสัมพันธ์ของ ทีมงาน	Pearson				
	Correlation	1	0.490**	-0.214**	0.386**
	Sig. (2-tailed)	.	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
3. วินัยในการทำงาน	Pearson				
	Correlation	0.490**	1	0.197**	0.758**
	Sig. (2-tailed)	0.000	.	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312

		2.2 พฤติกรรม ธำรงรักษา ความสัมพันธ์ ของทีมงาน	3. วินัยใน การทำงาน	3.1 จุดมุ่งหมาย ที่สำคัญ	3.2 การสื่อสาร ศักยภาพที่ ชัดเจน
3.1 จุดมุ่งหมายที่สำคัญ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0.214** 0.000 312	0.197** 0.000 312	1 . 312	-0.072 0.205 312
3.2 การสื่อสารศักยภาพ ที่ชัดเจน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.386** 0.000 312	0.758** 0.000 312	-0.072 0.205 312	1 . 312
3.3 ภาวะผู้นำใน การปฏิบัติงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.455** 0.000 312	0.620** 0.000 312	0.052 0.364 312	0.182** 0.001 312
3.4 นิสัยแห่งความ- ต่อเนื่องและยั่งยืน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.379** 0.000 312	0.743** 0.000 312	-0.042 0.461 312	0.411** 0.000 312
4. ทักษะส่วนบุคคล	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.576** 0.000 312	0.594** 0.000 312	-0.007 0.904 312	0.412** 0.000 312
4.1 การติดต่อสื่อสาร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.493** 0.000 312	0.561** 0.000 312	0.016 0.774 312	0.376** 0.000 312
4.2 การมีปฏิสัมพันธ์	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.484** 0.000 312	0.415** 0.000 312	0.038 0.498 312	0.261** 0.000 312

		2.2 พฤติกรรม ข้าราชการ ความสัมพันธ์ ของทีมงาน	3. วินัยใน การทำงาน	3.1 จุดมุ่งหมาย ที่สำคัญ	3.2 การสื่อสาร ศักยภาพที่ ชัดเจน
4.3 ทักษะการมีภาวะผู้นำ	Pearson				
	Correlation	0.459**	0.418**	-0.054	0.323**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.344	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
4.4 การบริหารความขัดแย้ง	Pearson				
	Correlation	0.194**	0.271**	-0.041	0.211**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.466	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312

## Correlations

		3.3 ภาวะผู้นำ ในการ- ปฏิบัติงาน	3.4 นิสัยแห่ง ความ- ต่อเนื่อง และยั่งยืน	4. ทักษะ ส่วนบุคคล	4.1 การติดต่อ สื่อสาร
5. ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานเป็นทีม	Pearson				
	Correlation	0.141*	0.390**	0.500**	0.362**
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
1. การวางแผนใน การปฏิบัติงาน	Pearson				
	Correlation	0.209**	0.321**	0.365**	0.348**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
2. ประสิทธิภาพใน การทำงานในกลุ่ม	Pearson				
	Correlation	0.468**	0.465**	0.595**	0.526**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
2.1 พฤติกรรมที่ส่งเสริม การทำงานของทีม	Pearson				
	Correlation	0.369**	0.429**	0.469**	0.430**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
2.2 พฤติกรรมธำรงรักษา ความสัมพันธ์ของ ทีมงาน	Pearson				
	Correlation	0.455**	0.379**	0.576**	0.493**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
3. วินัยในการทำงาน	Pearson				
	Correlation	0.620**	0.743**	0.594**	0.561**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312

		3.3 ภาวะผู้นำ ในการ- ปฏิบัติงาน	3.4 นิสัยแห่ง ความ- ต่อเนื่อง และยั่งยืน	4. ทักษะ ส่วนบุคคล	4.1 การติดต่อ สื่อสาร
3.1 จุดมุ่งหมายที่สำคัญ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.052 0.364 312	-0.042 0.461 312	-0.007 0.904 312	0.016 0.774 312
3.2 การสื่อสารศักยภาพ ที่ชัดเจน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.182** 0.001 312	0.411** 0.000 312	0.412** 0.000 312	0.376** 0.000 312
3.3 ภาวะผู้นำใน การปฏิบัติงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	1 . 312	0.298** 0.000 312	0.447** 0.000 312	0.477** 0.000 312
3.4 นิสัยแห่ง ความต่อเนื่อง และยั่งยืน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.298** 0.000 312	1 . 312	0.485** 0.000 312	0.413** 0.000 312
4. ทักษะส่วนบุคคล	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.447** 0.000 312	0.485** 0.000 312	1 . 312	0.784** 0.000 312
4.1 การติดต่อสื่อสาร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.477** 0.000 312	0.413** 0.000 312	0.784** 0.000 312	1 . 312
4.2 การมีปฏิสัมพันธ์	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.346** 0.000 312	0.319** 0.000 312	0.808** 0.000 312	0.593** 0.000 312

		3.3 ภาวะผู้นำ ในการ- ปฏิบัติงาน	3.4 นิสัยแห่ง ความ- ต่อเนื่อง และยั่งยืน	4. ทักษะ ส่วนบุคคล	4.1 การติดต่อ สื่อสาร
4.3 ทักษะการมีภาวะ ผู้นำ	Pearson				
	Correlation	0.340**	0.305**	0.647**	0.396**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312
4.4 การบริหาร ความขัดแย้ง	Pearson				
	Correlation	0.103	0.308**	0.527**	0.162**
	Sig. (2-tailed)	0.071	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312	312

## Correlations

		4.2 การมี ปฏิสัมพันธ์	4.3 ทักษะการมี ภาวะผู้นำ	4.4 การบริหาร ความขัดแย้ง
5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นทีม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.325** 0.000 312	0.334** 0.000 312	0.371** 0.000 312
1. การวางแผนในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.258** 0.000 312	0.238** 0.000 312	0.174** 0.000 312
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน ในกลุ่ม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.468** 0.000 312	0.462** 0.000 312	0.224** 0.000 312
2.1 พฤติกรรมที่ส่งเสริม การทำงานของทีม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.343** 0.000 312	0.356** 0.000 312	0.196** 0.000 312
2.2 พฤติกรรมธำรงรักษา ความสัมพันธ์ของทีมงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.484** 0.000 312	0.459** 0.000 312	0.194** 0.000 312
3. วินัยในการทำงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.415** 0.000 312	0.418** 0.000 312	0.271** 0.000 312
3.1 จุดมุ่งหมายที่สำคัญ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.038 0.498 312	-0.054 0.344 312	-0.041 0.466 312
3.2 การสื่อสารศักยภาพ ที่ชัดเจน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) <i>N</i>	0.261** 0.000 312	0.323** 0.000 312	0.211** 0.000 312

		4.2 การมี ปฏิสัมพันธ์	4.3 ทักษะการมี ภาวะผู้นำ	4.4 การบริหาร ความขัดแย้ง
3.3 ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.346**	0.340**	0.103
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.071
	<i>N</i>	312	312	312
3.4 นิสัยแห่งความต่อเนื่อง และยั่งยืน	Pearson Correlation	0.319**	0.305**	0.308**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312
4. ทักษะส่วนบุคคล	Pearson Correlation	0.808**	0.647**	0.527**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312
4.1 การติดต่อสื่อสาร	Pearson Correlation	0.593**	0.396**	0.162**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312
4.2 การมีปฏิสัมพันธ์	Pearson Correlation	1	0.504**	0.102
	Sig. (2-tailed)	.	0.000	0.000
	<i>N</i>	312	312	312
4.3 ทักษะการมีภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	0.504**	1	0.114*
	Sig. (2-tailed)	0.000	.	0.044
	<i>N</i>	312	312	312
4.4 การบริหารความขัดแย้ง	Pearson Correlation	0.102	0.114*	1
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.044	.
	<i>N</i>	312	312	312

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2542). คู่มือครูแนวทางการจัดทำแผนการสอนพัฒนาศักยภาพโครงการทดลองพัฒนาศักยภาพเด็กไทย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กัลยารัตน์ นีรนาทภูรี. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยตนเองและพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กาญจนพร อินตาวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนาพร พิทยาบุรณ์. (2552). มนุษย์สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอะไรในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคนอื่น ๆ. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- นงลักษณ์ ฮวบเจริญ. (2543). ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฝนทิพย์ จิตต์จาริก. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- พงษ์ศักดิ์ อันทรินทร์. (2546). การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปี  
 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.  
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- พนิดา แดงศรี. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อ  
 ประสิทธิภาพที่งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพชร ศรีแสงทอง. (2539). มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองและการเปิดเผยตัวของผู้ติดเชื้อเอดส์  
 ศึกษาเฉพาะกรณี สมาชิกชมรมเพื่อนวันพุธ ศูนย์ประสานความสัมพันธ์ผู้ติดเชื้อ-  
 เอดส์แห่งประเทศไทย โครงการโรคเอดส์ สภาวิชาชีพไทย. วิทยานิพนธ์สังคม-  
 สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มาลัยภรณ์ บุตรดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพ  
 การทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี.  
 สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ยุวรรตน์ รัตนาคินทร์. (2528). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของ  
 นักสังคมสงเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติดกรุงเทพมหานคร.  
 วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนภรณ์ พลชา. (2544). ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมความขยันหมั่นเพียร  
 ความรับผิดชอบ และความมีระเบียบวินัยในการเรียน โดยใช้ตัวแบบบุคคลจริง  
 ให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคมอำเภอภูกระดึง  
 จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542. กรุงเทพฯ:  
 นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2525). การทดลองใช้กิจกรรมกลุ่ม เพื่อพัฒนาความมีวินัยใน  
 ตนเอง. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร.

- วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (2548). การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตร- คุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤณี. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน- เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. (2536). ทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- แววดาว อินทบุตร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีมกับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีภูมิ สุขเนตร. (2547). รายงานประจำปี 2004. กรุงเทพฯ: ยูไนเต็คคอมมูนิเคชั่น อินดัสตรี.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ และคนอื่น ๆ. (2552). ผู้นำกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2554, จาก <http://www.oknation.net/blog/>
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2550). โครงการเสริมสมรรถนะ การวิเคราะห์วางแผนพื้นที่และประสานเชื่อมโยงการจัดการเชิงพื้นที่ทุกระดับ รายงานฉบับสมบูรณ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม- แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ อ้นไชยะ. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในครอบครัว การบรรลุด้านพัฒนาการ และพฤติกรรมการมีวินัยในตนเองของนักเรียน วัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย- รามคำแหง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาวิตรี บุตรชาจารย์. (2540). การสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศสังกัดสถาบัน- ศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2532). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

- สุกัญญา ชลิตาพงศ์. (2540). *การเปิดเผยตนเองของผู้หญิงและผู้ชายในองค์กรไทย*.  
 วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). *การพัฒนาตน*. สงขลา: คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ-  
 สงขลา.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- สุนทร จตุรพิชพร. (2543). *การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา  
 จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดของวู้ดค็อก และฟรานซิส*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-  
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนันทา เลานันทน์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: คีดีบุ๊กส โตร์.
- สุนันทา เลานันทน์. (2549). *การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: แอนิเมค-  
 สติกเกอร์แอนคี้ดีไซน์.
- สุพจน์ ทราญแก้ว. (2545). *การวัดผลการปฏิบัติงาน*. เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏ-  
 เชียงราย.
- สุพานี สถัญญ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิมล ศรศักดิ์. (2550). *ยุทธศาสตร์การบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์-  
 ราชวิทยาลัย.
- สุรัชย์ มีชาญ. (2545). *การสร้างแบบวัดความมีวินัยในตนเองของข้าราชการตำรวจจังหวัด-  
 ปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุสยาม อนันตสายนนท์. (2544). *อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เชาว์อารมณ์ระดับ  
 บุคคลและกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์-  
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หิรัญ พบลาภ. (2553, สิงหาคม 19). *วินัย 4 ประการ ของการทำงานเป็นทีม*. ประชาชาติ-  
 ธุรกิจ, หน้า 29.
- อัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล. (2552). *ทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัยออทิสติกที่ได้รับการจัด  
 กิจกรรมการเล่นแบบร่วมมือ*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-  
 ศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทุมพร แก้วขุนทด. (2550). *ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Bohm, D. (1965). *A special theory of relativity*. New York: Routledge.

Eales-White, R. (1996). *Creating growth from change*. New York: McGraw-Hill.

Samuel, C. C. (2009). *Modern management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Westwood, P. (1977). *Commonsense methods for children with special needs: Strategies for the regular classroom*. New York: Routledge.

Yamane, T. (1970). *Statistic: Introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ ชื่อสกุล นายวิรัชพงษ์ ทรงงาม  
วัน เดือน ปีเกิด 19 เมษายน 2515  
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร  
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)  
จากโรงเรียนเซนต์จอห์นอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2533  
สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)  
โรงเรียนเซนต์จอห์นโปลีเทคนิค ปีการศึกษา 2535  
สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต  
จากสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ปีการศึกษา 2541

ตำแหน่งหน้าที่  
การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่เทคนิคส่วน  
บริษัท บีบี เทคโนโลยี จำกัด

