



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม: ผลการวิจัยเชิงประจักษ์ในสโมสรนิสิต 15 คณะ
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

Factors Influencing Team Effectiveness: Empirical Study of Undergraduate
Student Clubs of 15 Faculties in Kasetsart University, Bangkok Campus

วรปรัชญ์ ล่ำมกิจจา*

Warraprad Larmkitcha

นิตยา เงินประเสริฐศรี**

Nittaya Ngernprasertsri

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน 2. เพื่อศึกษาปัจจัย (ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นิสิตที่เป็นสมาชิกในสโมสรนิสิต จำนวน 234 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกสโมสรนิสิตหรือรองนายกสโมสรนิสิต ระดับความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต และระดับประสิทธิผลของทีม อยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิตสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยรวมได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านความสำเร็จของงานได้ร้อยละ 54.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านการคงอยู่ของทีมได้ร้อยละ 69.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิผลของทีม / สโมสรนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**อาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ABSTRACT

The objectives of this research were 1. to study the level of team effectiveness in Undergraduate Student Clubs of 15 Faculties in Kasetsart University, Bangkok Campus, and 2. to study factors (i.e. leadership and cohesion) influencing team effectiveness in Undergraduate Student Clubs of 15 Faculties in Kasetsart University, Bangkok Campus. The sample size composed of 234 members from the clubs by multi-stage sampling. Data were collected by questionnaires. Statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression, at the significance level of 0.05. The results of the research showed that the president or vice president of Undergraduate Student Clubs had high level of leadership and cohesion, and team effectiveness. The leadership and cohesion of the clubs could predict team effectiveness with 71 percent accuracy at the significance level of 0.05, task accomplishment with 54.7 percent accuracy at the significance level of 0.05 and team viability with 69.4 percent accuracy at the significance level of 0.05.

Keywords : Team Effectiveness / Undergraduate Student Clubs of Kasetsart University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น “มหาวิทยาลัยของศาสตร์แห่งแผ่นดิน” โดยเชื่อมศาสตร์ต่างๆ ทั้งในด้านศาสตร์การเกษตร ศาสตร์ชุมชน ศาสตร์สากล รวมไปถึงการน้อมนำศาสตร์แห่งพระราชามาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานด้านวิชาการและนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้มีการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆ รวมไปถึงการพัฒนาคนให้สอดคล้องตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและเป็นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของนายจ้าง ซึ่งอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประกอบไปด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) สำนึกดี (Integrity) หมายถึง จิตใจดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต คุณธรรม จริยธรรม 2) มุ่งมั่น (Determination) หมายถึง ตั้งใจ อดทน วิริยะอุตสาหะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) สร้างสรรค์ (Knowledge creation) หมายถึง ใฝ่รู้ ขวนขวาย สร้างมูลค่า มีนวัตกรรม และ 4) สามัคคี (Unity) หมายถึง ร่วมมือร่วมใจ ประนีประนอม ทำงานเป็นทีม บูรณาการเชื่อมโยง (Kasetsart University Council, 2016) โดยมีการดำเนินการพัฒนานิสิตผ่านการเรียนรู้การสอนในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนในลักษณะของกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น กิจกรรมของมหาวิทยาลัย กิจกรรมชมรม และกิจกรรมภายในคณะที่มีสโมสรนิสิตคณะเป็นผู้จัด

สำหรับสโมสรนิสิตนั้นเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมเสริมหลักสูตร เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารกิจกรรมต่างๆ ของนิสิตภายในแต่ละคณะ และอยู่ภายใต้สังกัด “องค์การบริหาร องค์การนิสิต” หรือ “อบ. ก.” ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารกิจกรรมนิสิตทั้งหมดในวิทยาเขต โดยการบริหารสโมสรนิสิตจะดำเนินการโดยนิสิตที่เป็นสมาชิกในสโมสรนิสิตนั้นๆ ซึ่งการดำเนินการกิจของสโมสรนิสิตนั้น นิสิตจะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ความสามารถในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งทีมจะต้องมุ่งความสำเร็จของงานและการคงอยู่ของทีม (McShane, L.S. & Glinow, M.A.V., 2010)

ประสิทธิภาพของทีมนั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่งเสริมในการทำงานเป็นทีม เช่น ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นในทีม เป็นต้น (Mickkan, S. & Rodger, S. 2000; Robbins & Judge,

2013) อย่างไรก็ตาม ได้มีงานวิจัยพบว่าในการทำงานร่วมกันเป็นทีม นั้นมักจะประสบปัญหาในการเอาเปรียบเพื่อนร่วมทีม สมาชิกในทีมมีปัญหาด้านพฤติกรรมและทัศนคติ การขาดภาวะผู้นำ สมาชิกในทีมขาดทักษะที่จำเป็นหรือมีทักษะไม่เพียงพอ ปัญหาด้านการค่าใช้จ่าย และการถูกปิดกั้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรม (Hansen, 2006) ซึ่งประเด็นปัญหาเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของทีมได้ โดยเฉพาะในบริบทของสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยเลือกตัวแปรอิสระที่น่าสนใจ ได้แก่ ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นในทีม เพราะมีผลงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 นี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม รวมทั้งยังไม่มีงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในหน่วยงานของนิสิต

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะต่างๆ และสโมสรนิสิต ที่จะร่วมกันสร้างประสิทธิผลของทีมให้เกิดขึ้นในสโมสรนิสิต ในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิผล

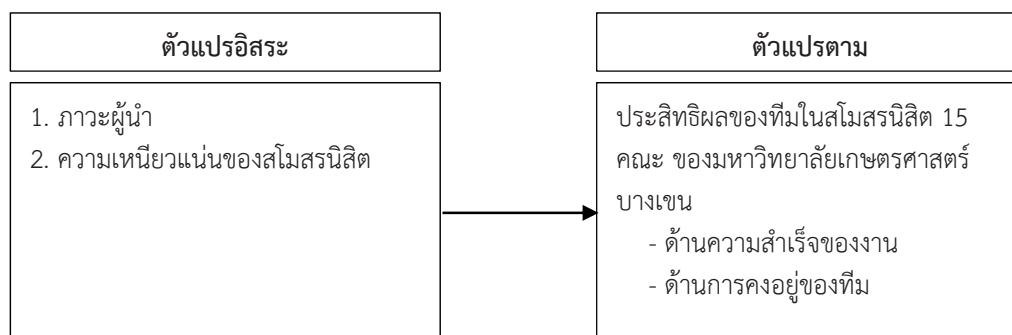
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
2. เพื่อศึกษาปัจจัย (ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตที่เป็นสมาชิกในสโมสรนิสิต 15 คณะ จำนวน 563 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยสร้างจากทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ชั้นปี สโมสรนิสิตคณะที่สังกัด และตำแหน่งหน้าที่ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกสโมสรนิสิตหรือรองนายกสโมสรนิสิต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในสโมสรนิสิต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมงานสโมสรนิสิต ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการคงอยู่ของทีมงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 18 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร และงานการวิจัยต่างๆ

2. ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

3. นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติและประมวลผลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สำหรับอธิบายตัวแปรภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่น และประสิทธิผลของทีมงาน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.7) โดยกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 เป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 36.3) สโมสรนิสิตคณะสังคมเป็นสโมสรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุด (ร้อยละ 17.1) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกในตำแหน่งอื่นๆ (ร้อยละ 87.6)

ส่วนที่ 2 จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนายกสโมสรนิสิตหรือรองนายกสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า ภาวะผู้นำของนายกสโมสรนิสิตหรือรองนายกสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยภาพรวมเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.28) ประเด็นที่มีระดับภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นสูงที่สุด คือ นายกสโมสรนิสิตหรือรองนายกฯ ดำเนินการต่างๆ เพื่อปกป้องชื่อเสียงของสโมสรฯ และ ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สโมสรฯ ได้ทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X}$ = 4.41) รองลงมา คือ นายกสโมสรนิสิตหรือรองนายกฯ ช่วยแก้ไขความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสโมสรฯ ($\bar{X}$ = 4.26) ส่วนประเด็นที่มีระดับภาวะผู้นำเกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ นายกสโมสรนิสิตหรือรองนายกฯ ช่วยพัฒนาความสามารถของสมาชิกในสโมสรฯ ($\bar{X}$ = 4.00)

ส่วนที่ 3 จากการวิเคราะห์ความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า ความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยภาพรวมเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.26) ประเด็นที่มีระดับความเหนียวแน่นสูงที่สุด คือ สมาชิกในสโมสรนิสิตของท่านมีความเป็นเพื่อนที่ดี

ต่อกัน ($\bar{X} = 4.34$) และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสโมสรนิสิตที่ท่านสังกัด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ สมาชิกในสโมสรนิสิตของท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนประเด็นที่มีระดับความเหนียวแน่นน้อยที่สุด คือ สมาชิกในสโมสรนิสิตของท่านมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$)

ส่วนที่ 4 จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า ประสิทธิภาพของทีมในสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยภาพรวมเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$) โดยด้านการคงอยู่ของทีม ($\bar{X} = 4.28$) มีระดับสูงกว่าด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.14$)

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ประสิทธิภาพของทีมในสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ในด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) ประเด็นที่มีระดับประสิทธิผลของทีม ด้านความสำเร็จของงาน สูงที่สุด คือ สโมสรนิสิตของท่านพัฒนาโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ สโมสรนิสิตของท่านสามารถทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามที่ท่านคาดหวัง ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนประเด็นที่มีระดับประสิทธิผลของทีม ด้านความสำเร็จของงาน น้อยที่สุด คือ สโมสรนิสิตของท่านสามารถทำงานโดยมีข้อผิดพลาดน้อย ($\bar{X} = 3.80$)

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านการคงอยู่ของทีม พบว่า ประสิทธิภาพของทีมในสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ในด้านการคงอยู่ของทีม โดยรวมเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X} = 4.28$) ประเด็นที่มีระดับประสิทธิผลของทีม ด้านการคงอยู่ของทีม สูงที่สุด คือ ท่านมีความยินดีที่จะร่วมทำงานในสโมสรนิสิตของท่านไปจนครบวาระ ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ สมาชิกในสโมสรนิสิตของท่านจะยังคงทำงานร่วมกันได้ดีในอนาคต ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนประเด็นที่มีระดับประสิทธิผลของทีม ด้านการคงอยู่ของทีม น้อยที่สุด คือ สโมสรนิสิตของท่านมีทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการทำงาน ($\bar{X} = .06$)

ส่วนที่ 5 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	sig
(ค่าคงที่)	0.731	0.152		4.797	0.000
ความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต	0.603	0.047	0.665	12.877	0.000
ภาวะผู้นำ	0.218	0.050	0.225	4.354	0.000
R = 0.842	R ² = 0.710	R ² adj = 0.707	F = 282.095	Sig. F = 0.000	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิตและภาวะผู้นำสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต โดยรวมได้ร้อยละ 71 ($R^2 = 0.710$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.842 และตัวแปรความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรนิสิต โดยรวม มากกว่าตัวแปรภาวะผู้นำ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	sig
(ค่าคงที่)	0.730	0.209		3.496	0.001
ความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิต	0.504	0.064	0.506	7.851	0.000
ภาวะผู้นำ	0.303	0.069	0.285	4.424	0.000
R = 0.740		R ² = 0.547	R ² adj = 0.543	F = 139.547	Sig. F = 0.000

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิตและภาวะผู้นำสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านความสำเร็จของงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต ด้านความสำเร็จของงานได้ร้อยละ 54.7 ($R^2 = 0.547$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.740 และตัวแปรความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต ด้านความสำเร็จของงานมากกว่าตัวแปรภาวะผู้นำ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำและความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านการคงอยู่ของทีม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	sig
(ค่าคงที่)	0.732	0.165		4.443	0.000
ความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิต	0.703	0.051	0.734	13.867	0.000
ภาวะผู้นำ	0.132	0.054	0.130	2.446	0.015
R = 0.833		R ² = 0.694	R ² adj = 0.692	F = 262.337	Sig. F = 0.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิตและภาวะผู้นำสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ด้านการคงอยู่ของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต ด้านการคงอยู่ของทีมได้ร้อยละ 69.4 ($R^2 = 0.694$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.833 และตัวแปรความเหนียวแน่นของสโมสรมีสิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต ด้านการคงอยู่ของทีม มากกว่าตัวแปรภาวะผู้นำ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิตนั้นเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและการคงอยู่ของทีม ผลเป็นดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของทีมในสโมสรมีสิต ด้านความสำเร็จของงานเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) เนื่องจากสโมสรมีสิตนั้นสามารถทำงานต่างๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถทำงานต่างๆ ได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ทำงานได้ทันตาม

กำหนดเวลา มีข้อผิดพลาดน้อย สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการทำงานให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนดไว้ทำงานได้สำเร็จโดยมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างประหยัด โครงการต่างๆ จากสมมติฐานที่เป็นที่พึงพอใจของสมาชิกและนิสิตในคณะ และสมมติฐานยังสามารถทำงานต่างๆ ได้สำเร็จตามที่สมาชิกคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิผลของทีม ของ McShane, L.G. & Glinow, M.A.V. (2010) ที่ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพของทีมจะวัดได้จากการที่ทีมสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิผลของทีมของ Hackman, J.R. (1987) และ Sundstrom, E., De Meuse, K.P. & Futrell, D. (1990) ที่อธิบายว่า ผลการปฏิบัติงานของทีมจะต้องเป็นที่ยอมรับได้

1.2 ด้านการคงอยู่ของทีม จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของทีมในสมมติฐาน ด้านการคงอยู่ของทีมเกิดขึ้นในระดับสูง ($\bar{X} = 4.28$) เนื่องจากสมมติฐานนั้นมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน มีทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการทำงาน สมาชิกรู้สึกผูกพันต่อสมมติฐานของตนเองสมาชิกในสมมติฐานสามารถทำงานร่วมกันเป็นเวลานานๆ ได้และจะยังคงทำงานร่วมกันได้ดีในอนาคต สมาชิกยังเห็นว่าสมมติฐานของตนเองนั้นมีลักษณะที่สะท้อนให้เห็นว่าจะเป็นที่ที่มีประสิทธิภาพ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ต่อไปในอนาคต สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อเผชิญความท้าทายในอนาคตได้ และสมาชิกยังมีความยินดีที่จะร่วมทำงานในสมมติฐานไปจนครบวาระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ประสิทธิภาพของทีมของ McShane, L.S. & Glinow, M.A.V. (2010) ที่อธิบายว่า ทีมจะต้องสามารถรักษาความผูกพันของสมาชิก รักษาทรัพยากรของทีมให้มีความเพียงพอ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เต็มไปด้วยบรรยากาศของความเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับแนวคิด ประสิทธิภาพของทีมของ Hackman, J.R. (1987) ที่อธิบายว่า กระบวนการทางสังคมของกลุ่มควรที่จะรักษาหรือพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันของสมาชิกกลุ่มในอนาคตได้ และสอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิผลของทีมของ Sundstrom, E., De Meuse, K.P. & Futrell, D. (1990) ที่อธิบายว่า การคงอยู่ของทีม คือการที่สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมในทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันกับสมาชิกคนอื่นๆ ภายในทีมต่อไป

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสมมติฐาน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสมมติฐาน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ได้อาจเป็นเพราะนายกหรือรองนายกสมมติฐานมีภาวะผู้นำในตนเองในระดับสูง มีการดำเนินบทบาทหน้าที่ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำทีม เช่น ชี้แจงเป้าหมายในการทำงานให้แก่สมาชิกได้ชัดเจน คอยดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สมมติฐาน ได้ทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ ช่วยประสานงาน ช่วยหาทรัพยากรในการทำงาน และช่วยพัฒนาความสามารถของสมาชิก เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนสมาชิก และสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ Thornton, P.B. (2004) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนปัจเจกบุคคล ทีม และองค์การ ให้บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nega, N. (2010) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ความเหนียวแน่นของสมมติฐานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสมมติฐาน 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ได้อาจเป็นเพราะสมมติฐานมีความเหนียวแน่นเกิดขึ้นในระดับสูง ผลที่ตามมา คือ สมาชิกจะเห็นความสำคัญของเป้าหมายของสมมติฐานซึ่งเป็นเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว สมาชิกเกิดการยอมรับในเป้าหมายซึ่งจะทำให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเหนียวแน่นยังทำให้สมาชิกรู้สึกว่าการตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสมมติฐาน เกิดความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมใน

สโมสรมากขึ้นเท่ากับจะทำให้สมาชิกเข้ามาช่วยงานและแบ่งเบาภาระในสโมสรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kondalkar, V.G. (2007) ที่อธิบายว่าความเหนียวแน่นจะทำให้กลุ่มเกิดความสำเร็จมากขึ้น มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และสมาชิกมีส่วนร่วมในกลุ่มมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chang, A. & Bordia, P. (2001) ที่พบว่า ความเหนียวแน่นสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ Tekleab, A.G., Quigley, N.R. & Tesluk, P.E. (2009) ที่พบว่า ความเหนียวแน่นมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต

มหาวิทยาลัยหรือคณะต้นสังกัดควรมีการจัดหลักสูตรอบรมหรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเหนียวแน่นให้กับสมาชิกในสโมสรนิสิต เช่น การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยควรมีการจัดหลักสูตรอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับนายกหรือรองนายกสโมสรนิสิต นิสิต เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสร้างทีมงาน หลักสูตรภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หลักสูตรภาวะผู้นำยุค 4.0 เป็นต้น

ประสิทธิผลของทีม ด้านความสำเร็จของงาน

1. มหาวิทยาลัยอาจมีการจัดประกวดผลงานของสโมสรนิสิตคณะต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของสโมสรนิสิตให้เพิ่มมากขึ้น

2. มหาวิทยาลัยหรือคณะต้นสังกัดจะต้องตระหนักในการออกกฎระเบียบเพื่อไม่ให้เป็นการจำกัดความอิสระในการทำงานของสโมสรนิสิตมากเกินไป

3. คณะต้นสังกัดควรให้การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานของสโมสรนิสิต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ความเหนียวแน่นของสโมสรนิสิต

1. สโมสรนิสิตควรสนับสนุนให้สมาชิกในสโมสรนิสิตเกิดความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ในการทำงานให้มากขึ้น โดย 1) สโมสรจะต้องมีการจัดโครงการที่สมาชิกรู้สึกน่าสนใจ 2) สโมสรจะต้องใส่ใจให้ความสำคัญของงานในทุกๆ ตำแหน่งหน้าที่ 3) สโมสรจะต้องคอยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในด้านต่างๆ 4) สโมสรจะต้องสนับสนุนให้สมาชิกเกิดการทำงานร่วมกัน และ 5) สโมสรจะต้องแก้ปัญหาที่ลดแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก

2. สโมสรนิสิตควรสนับสนุนการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในสโมสรนิสิตให้มากขึ้น โดยสมาชิกจะต้องมีความเชื่อใจต่อเพื่อนสมาชิกด้วยกัน มีการพึ่งพาในลักษณะร่วมมือร่วมใจกัน นายกหรือรองนายกจะต้องมีความเป็นประชาธิปไตย และสมาชิกจะต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ผ่อนคลาย และเป็นมิตรให้เกิดขึ้นภายในสโมสรนิสิตมากขึ้น

3. สโมสรนิสิตควรสนับสนุนให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบร่วมกันให้มากขึ้น โดยการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของงาน (Sense of ownership) ในสมาชิก โดยอาจให้สมาชิกได้มีโอกาสทำงานใน

หลายๆ ส่วนของโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น รวมถึงกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ภาวะผู้นำ

1. นายกหรือรองนายกสโมสรนิสิตควรให้ความสำคัญกับการช่วยพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกให้มากขึ้น โดยนายกหรือรองนายกสโมสรนิสิตอาจมีการพูดคุยหรือสังเกตสมาชิกว่าควรจะพัฒนาความสามารถในด้านใด แล้วเลือกวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะความสามารถในส่วนที่ต้องการพัฒนา รวมถึงคอยช่วยให้คำแนะนำต่อสมาชิก

2. นายกหรือรองนายกสโมสรนิสิตควรสามารถที่จะบอกถึงแหล่งทรัพยากรในการทำงานให้แก่สมาชิกได้ โดยนายกหรือรองนายกสโมสรนิสิตจะต้องทำการรวบรวมข้อมูลของแหล่งทรัพยากรในการทำงานและทำการประชุมชี้แจงหรืออาจจะทำการติดป้ายประกาศภายในสโมสรนิสิตเพื่อให้สมาชิกทราบถึงแหล่งทรัพยากรในการทำงาน

3. นายกหรือรองนายกสโมสรนิสิตอาจเข้าไปช่วยเหลือสมาชิกในการหาทรัพยากรต่างๆ ด้วยตนเอง หรืออาจช่วยจัดหาหรือเตรียมเอกสารต่าง ๆ ในการติดต่อขอเบิกทรัพยากรให้แก่สมาชิก

ประสิทธิภาพของทีม ด้านความสำเร็จของงาน

1. สโมสรนิสิตควรมีการวางแผนรับมือข้อผิดพลาดในการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ 1) ร่วมกันวางแผนพิจารณาว่ามีความเสี่ยงใดบ้างที่อาจเกิดขึ้น 2) ทำการจัดลำดับว่าในประเด็นความเสี่ยงใดควรให้ความสำคัญมากที่สุด และ 3) คิดวิธีในการรับมือในแต่ละประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

2. สโมสรนิสิตควรมีการบริหารเวลาในการทำงานในแต่ละโครงการให้ดีขึ้น โดยอาจดำเนินแนวทางดังนี้ 1) กำหนดกิจกรรมการทำงานทั้งหมดที่จะต้องดำเนินในโครงการ 2) วางลำดับขั้นตอนของแต่ละกิจกรรม 3) ประมาณการระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละกิจกรรม 4) พัฒนตารางเวลาการทำงานขึ้นมา โดยพิจารณาจากลำดับขั้นตอนของแต่ละกิจกรรม ประมาณการระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละกิจกรรม และทรัพยากรที่จะต้องใช้ในการแต่ละกิจกรรม และ 5) ควบคุมตารางเวลาการทำงาน โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่อาจทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงตารางเวลาการทำงาน

3. สโมสรนิสิตควรพัฒนาคุณภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ดังนี้ 1) ออกแบบสโมสรให้เหมาะสม ได้แก่ ออกแบบโครงการที่สร้างความน่าสนใจต่อสมาชิก จัดหาสมาชิกที่มีความสามารถเข้าร่วมทำงาน สร้างปัทสนาที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี 2) สร้างการเสริมแรงด้านบวก สมาชิกในสโมสรต้องมีพฤติกรรมที่สร้างเสริมแรงเสริมต่อเพื่อนสมาชิกด้วยกัน (เช่น ไม่เอาเปรียบเพื่อน ช่วยสอนงานเพื่อน เป็นต้น) และ 3) สร้างบรรทัดฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ความพยายาม การทุ่มเทความรู้ทักษะและความสามารถ การเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสโมสรนิสิตเพิ่มเติม เช่น ปัทสนาของทีม ขนาดของทีม ความขัดแย้งภายในทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในพัฒนาประสิทธิภาพของทีมในสโมสรนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ให้มากยิ่งขึ้น

2. อาจขยายขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้นนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสโมสรนิสิต 15 คณะ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ได้ชัดเจนขึ้น และทำให้ทราบถึงปัญหาที่ควรปรับปรุงได้ตรงจุดมากขึ้น

References

- Chang, A. & Bordia, P. (2001). A Multidimensional Approach to the Group Cohesion-Group Performance Relationship. **Small Group Research**, 32(4), 379-405.
- Council, Kasetsart University. (2016). **12 Year Vision and Strategic Development Plan of Kasetsart University (2017-2029)**. [Online]. Available : http://council.ku.ac.th/wp-content/uploads/file/council_12years.pdf. [2017, September 19].
- Forsyth, D.R. (2010). **Group Dynamic**. (5 th ed). Belmont : Wadsworth, Cengage Learning.
- Hackman, J.R. (1987). **Handbook of Organizational Behavior**. New York : Prentice Hall.
- Hansen, R.S. (2006). Benefits and Problems with Student Teams : Suggestions for Improving Team Projects. **Journal of Education for Business**, 82(1), 11-19.
- Hill, S.E.K. (2001). **Leadership : Theory and Practice**. (2 nd ed.). Thousand Oaks : SAGE.
- Kline, T. (1999). **Remaking Teams : the revolutionary research-based guide that puts theory into practice**. San Francisco : Jossey-Bass Pfeiffer.
- Kondalkar, V.G. (2007). **Organizational Behaviour**. New Delhi : New Age International (P) Ltd.
- McShane, L.S. & Glinow, M.A.V. (2010). **Organizational Behavior : emerging knowledge and practice for the real world**. (5 th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Mickan, S. & Rodger, S. (2000). Characteristics of Effective Teams : a literature review. **Australian Health Review**, 23(3), 201-208.
- Nega, N. (2010). **Understanding the Dynamics of Multidisciplinary Team Effectiveness in the U.S. Environmental Protection Agency Water Programs**. Doctor of Philosophy Thesis in Management in Organizational Leadership. University of Phoenix.
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2013). **Organizational Behavior**. (15 th ed.). Upper Saddle River : Pearson/Prentice Hall.
- Sundstrom, E., De Meuse, K.P. & Futell, D. (1990). Work Teams : Application and Effectiveness. **American Psychologist**, 45(2), 675-687.
- Tekleab, A.G., Quigley, N.R. & Tesluk, P.E. (2009). A Longitudinal Study of Team Conflict, Conflict Management, Cohesion and Team Effectiveness. **Group & Organization Management**, 34(2), 170-205.
- Thornton, P.B. (2004). **Leadership : Seeing, Describing, and Pursuing What's Possible**. Bloomington : Unlimited Publishing.