

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรม
ผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปริญญานิพนธ์

ของ

วันวิสาข์ เกิดผล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

เมษายน 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.432
34362
8.2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรม
ผลิตภัณฑ์ส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ
ของ
วันวิสาข์ เกิดผล

- 3 ก.ย. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

เมษายน 2546

๗ ๒๒๕๖๔

วันวิสาข เกิดผล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทใน*

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ.

ปริญญาโทบริหาร บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ, อาจารย์ดร.ศุภินญา ดัชนีภิรมย์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของบุคคลของพนักงานในระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาถึงบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคม และองค์ประกอบทางการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ จำนวน 10 บริษัท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การเปรียบเทียบเชิงซ้อนเพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปร 2 ตัว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 32 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 เดือน - 7 ปี การศึกษาขั้นสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรีและมีขนาดของทีมงานที่มีจำนวนสมาชิก 3 – 8 คน
2. พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง
3. พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุดและขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบ

ทบทวนผลงานและวิธีการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้ามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ปัจจัยทางสังคมด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรมและด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานร่วมกับทีมงาน อันจะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ในขณะนั้นว่าต้องการผู้ร่วมทีมที่มีบุคลิกภาพแบบใดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุน จัดการและส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันอำนวยความสะดวกในสถานที่ อุปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการทำงาน ควรมีการส่งเสริมและให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อที่จะสามารถนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จได้ในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นสมาชิกจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นที่

จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองให้กับงานเพื่อความสำเร็จของทีม องค์กรประกอบทางการบริหารก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพร้อมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ควรมีการส่งเสริมให้ความรู้โดยจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานในเรื่องต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับงานและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้ ควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำทรัพยากรด้านสารสนเทศเข้ามาปรับปรุงใช้กับงานและสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการใช้ข้อมูลอันจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

INFLUENTIAL FACTORS AFFECTING TEAMWORK EFFICIENCY IN AUTOMOBILE PART
COMPONENT INDUSTRIAL COMPANIES IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
WANVISA KERDPHOL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University

April 2003

Wanvisa Kerdphol. (2003). *Influential Factors Affecting Teamwork Efficiency in Automobile Part Component Industrial Companies in Samutprakarn Province*. Master thesis, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Somchai Hirankitti, Dr. Supinya Dachanabhirom.

This study aimed to investigate personal characteristics of practical employees and to examine personalities, physical environments, social factors, and administrative elements affecting teamwork efficiency in automobile part component industrial companies in Samutprakarn province. The sample consisted of 400 practical employees of 10 companies. Questionnaire was administered and then data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way Analysis of Variance, match pair testing, and Pearson Product Moment coefficient through SPSS for Windows version 10.

The results revealed that :

1. Most of practical employees were female, aged around 26-32 years old, had 6 months to 7 years of work experience, got undergraduate degree or higher and had 3-8 of teamwork members.
2. The practical employees' opinion toward teamwork efficiency was at a high level as a whole and in each aspects. When considered each aspect, it was found that there was at a high level on clear objective and goal setting, openness and confronting, work process and decision making, outcome investigation and work procedure, whereas there was at a moderate level on cooperation and conflict.
3. There was a non-significant difference at .05 level among those opinion of practical employees with different sex, age, work experience, education level and teamwork members toward teamwork efficiency.
4. Personality of interest on relationship with the other was significantly correlated at .01 level to practical employees' opinion toward teamwork efficiency on clear objective and goal setting, openness and confronting, cooperation and conflict, and outcome investigation and work procedure, whereas there was a significant correlation at .05 level on work process and decision making.
5. Personality of data searching was significantly correlated at .01 level to practical employees' opinion toward teamwork efficiency on clear objective and goal setting, openness and confronting and work process and decision making, whereas there was significant correlation at .05 level on cooperation and conflict, and outcome investigation and work procedure.
6. Personality of decision making was significantly correlated at .01 level to practical employees' opinion toward teamwork efficiency on clear objective and goal setting, openness and confronting, work process and decision making, and outcome investigation and work procedure, whereas there was a significant correlation at .05 level on cooperation and conflict.

7. Personality of work procedure was significantly correlated at .01 level to practical employees' opinion toward teamwork efficiency on clear objective and goal setting, cooperation and conflict, openness and confronting, work process and decision making, and outcome investigation and work procedure.

8. Physical environment was significantly correlated at .01 level to practical employees' opinion toward teamwork efficiency on clear objective and goal setting, work process and decision making, and outcome investigation and work procedure, whereas there was a significant correlation at .05 level on openness and confronting.

9. Social element of leadership was significantly correlated at .01 level to practical employees' opinion toward teamwork efficiency on clear objective and goal setting, openness and confronting, work process and decision making, and outcome investigation and work procedure, work process and decision making, and outcome investigation and work procedure.

10. Administrative element of planning, training and information management was significantly correlated at .01 level to practical employees' opinion toward teamwork efficiency on clear objective and goal setting, openness and confronting, work process and decision making, and outcome investigation and work procedure, work process and decision making, and outcome investigation and work procedure.

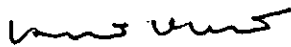
The suggestions were that managers should pay attention to personality of each teamwork members in order to use as a guideline of personnel attribute in a teamwork which had to consider environment and condition affecting highest teamwork efficiency. The managers should support and provide physical environment in order that employees could work together with facilities of place, equipment and tools which contributed to work. They should, also, support and provide knowledge on teamwork strategy and should enhance creative thinking to successful working. For interpersonal relationship, members should adapt themselves with peers, be enthusiastic to help each other, and utilize their own knowledge and capacity to team successfulness. The administrative element was another important factor by promoting members to participate in planning and problem-solving, providing training in order that they could adapt with their work in the present situation, and finally promoting members to apply information management to improve work and help in decision making in order that the organization could use this information to meet successful goal.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรม
ผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ของ
นางสาววันวิสาข์ เกิดผล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

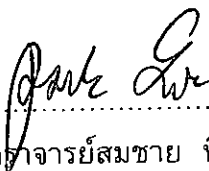


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณ์ หะวานนท์)

วันที่ ๑๐ เดือนเมษายน พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



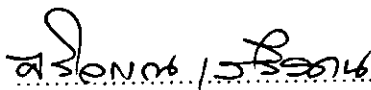
.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)



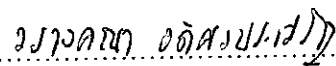
.....กรรมการ

(อาจารย์ดร.ศุภินญา ดัชนีภิรมย์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ดร.วรางคณา อติศรประเสริฐ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์และดร.ศุภินญา ดัชณาภิรมย์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์และอาจารย์ดร.วรางคณา อติสร ประเสริฐเป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการวิจัย ตลอดจนให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทเอนโก จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทพิชิพาร์ท จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทอาชาฮี สมบูรณ์ออลูมิเนียม จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทไทยดีคัล จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทเดนโซ (ประเทศไทย) จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทซัมมิต ออโตบอดี อินดัสเทรียล จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด, ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทเอ็น เอช เค สปริง จำกัด และผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทยูเนี่ยน ออโตพาร์ท มานูแฟคเจอริง จำกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ตลอดจนพนักงานในระดับปฏิบัติการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา น้า ๆ ทุกคน และน.ส. จูติรัตน์ ดีสุนทรที่ได้อบรมสั่งสอน สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาและให้กำลังใจตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

วันวิสาขี เกิดผล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	8
ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	9
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	9
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	9
หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม.....	12
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม.....	12
ข้อจำกัดและข้อควรคำนึงของการทำงานเป็นทีม.....	13
ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	13
ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร.....	26
ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ.....	26
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร.....	27
คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำที่สำคัญ.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	29
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	29
แนวคิดของ Myers – Briggs Type Indicator.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร.....	31
ความหมายของการบริหาร.....	31
ความสำคัญของการบริหาร.....	32
องค์ประกอบทางการบริหาร.....	32
กระบวนการบริหาร.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร.....	33
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	38
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	40
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	117
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	117
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	121
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	146
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	155
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....	157
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	169

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ส่งออก.....	2
2 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
3 จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพ ในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ.....	51
4 จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....	62
5 จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	64
6 จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร.....	67
7 จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงาน.....	70
8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามเพศ.....	74
9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามอายุ.....	77
10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	80
11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด.....	84
12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพของทีมงานที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดแตกต่างกันในรายชื่อที่พบ ความแตกต่าง.....	88
13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามขนาดของทีมงาน.....	89
14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงาน ในระดับปฏิบัติการที่มีขนาดของทีมงานแตกต่างกันในรายชื่อที่พบความแตกต่าง.....	93
15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงาน.....	97
16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็น ของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน.....	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

17	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็น ของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	101
18	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็น ของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	103
19	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับความคิดเห็น ของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	105
20	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็น ของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	107
21	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความคิดเห็น ของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	109
22	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพของทีมงาน	111
23	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรม กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพของทีมงาน	113
24	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงาน	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความซับซ้อนของงานและความจำเป็นของทีม.....	9
2 หลักการพัฒนากการเปิดเผยและการเผชิญหน้าของทีม.....	15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากลักษณะของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นการบริหารงานยุคของสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Age) ความพร้อมขององค์กรจึงอยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงจำเป็นต้องนำเอากลยุทธ์และเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้สามารถเอาชนะคู่แข่งได้ ด้วยเหตุนี้การบริหารองค์กรยุคใหม่ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของไทยหรือองค์กรของต่างประเทศจึงเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็นหลัก เพราะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เห็นได้จากการที่มีการกำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร และได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม พัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรม 5 ส, QC.C (Quality Control Circle) ซึ่งทุกองค์กรต่างยอมรับว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่เหมาะสมและใช้ได้วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างควมมีคุณภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการที่รวดเร็วขึ้น ช่วยสร้างความพึงพอใจโดยรวมให้แก่ลูกค้า โดยการให้บุคลากรได้ใช้ความพยายามในการร่วมมือประสานการทำงานและรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่สำคัญขององค์กรในรูปแบบทีมงาน ซึ่งทีมงานจะประกอบด้วยกลุ่มคนจำนวนไม่มาก สมาชิกทุกคนล้วนมีความมุ่งหมายร่วมกันและมีบทบาทสัมพันธ์ต่อกัน มีทักษะและความถนัดแตกต่างกันไปในแต่ละตัวบุคคล ทั้งนี้ด้วยมุ่งประสงค์ให้องค์กรมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพของทีมงานจะเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกทุกคนยอมรับเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งจะทำให้ทุกคนภายในทีม สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ อีกทั้งยังสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ ทีมงานที่ดีจะต้องเป็นทีมที่สามารถจัดการกับปัญหาโดยการหันหน้าเข้าหากัน มีการปรึกษาหารือร่วมกันอย่างเปิดเผย สามารถพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ อีกทั้งสมาชิกในทีมจะต้องให้ความไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือประสานงานกันเพื่อจัดปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีการตรวจสอบทบทวนการทำงานเพื่อที่จะนำข้อบกพร่องมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงานในอันที่จะช่วยส่งเสริมให้ทีมงานเกิดประสิทธิภาพ (Mike Woodcock and Dave Francis : 1994) เมื่อทีมงานเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย

ดังนั้นการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานอันได้แก่ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและองค์ประกอบทางการบริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสำคัญในอันที่จะส่งเสริมให้งานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น เช่นการมีสถานที่ประชุมไว้สำหรับร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พบปะ สนทนา รับฟังข้อมูลข่าวสาร ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานและยังเป็นการนำปัญหามาร่วมกันคิดและแก้ไขเป็นการพัฒนาให้สมาชิกกล้าพูดกล้าแสดงออกให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วยจึงจำเป็นที่จะต้องมีการสนับสนุนในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายข้ามศีรษะ คอมพิวเตอร์เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้มากยิ่งขึ้น ปัจจัยทางสังคมก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยสัมพันธภาพของสมาชิกที่

มีความไว้วางใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น และรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ดังเช่นซีซอร์ (Seashore, 1954) ได้ทำการศึกษาว่าเมื่อทีมมีขนาดใหญ่ขึ้นระดับความกลมเกลียวสมานฉันท์จะค่อย ๆ ลดลง ทีมที่มีขนาดใหญ่ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปความกลมเกลียวสมานฉันท์จะเริ่มหายไป เนื่องจากปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์เริ่มเกิดความยุ่งยากและล้มเหลว พฤติกรรมของผู้นำทีมก็อาจจะมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีม เนื่องจากผู้นำทีมมีความสำคัญต่อการทำงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในทีมต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำงานและบุคลิกภาพก็เป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน เพราะการมีประสบการณ์มากมีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้มากย่อมมีความเข้าใจในขั้นตอนของการทำงานสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและวางแผนเพื่อแก้ปัญหาได้ ส่วนบุคลิกภาพนั้นหมายถึงบุคลิกภาพของสมาชิกที่มาทำงานร่วมกันในแต่ละทีมเพราะบุคลิกภาพของสมาชิกย่อมจะมีผลต่อแบบแผนทางพฤติกรรมของทีม เช่น ลักษณะนิสัยของสมาชิกในทีมถ้ามีลักษณะที่ก้าวร้าว มีความเชื่อมั่นในตนเองหรือเผด็จการย่อมทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันของทีมและความเป็นกันเองภายในทีมลดน้อยลง กล่าวคือทีมที่จะทำงานหรือเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมและตัวทีมเองน่าจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเป็นพิเศษมิใช่เพียงแต่การรวบรวมสมาชิกจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันเพื่อปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งลักษณะของสมาชิกที่ทำงานร่วมกันก็มีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยและรูปแบบของการทำงานของแต่ละบุคคลในการบริหารทีมงานต้องขึ้นอยู่กับการจัดระบบระเบียบและนโยบายของผู้บริหาร การดำเนินการจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลต่าง ๆ ในการบริหารงาน ผู้ที่มีข้อมูลมากย่อมได้เปรียบ ข้อมูลที่ใช้จึงต้องทันสมัย ตรงต่อการใช้งาน และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็ต้องมีการอบรมพัฒนาบุคลากรในทีมงานให้มีทักษะความชำนาญในงานนั้น ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานอันได้แก่ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและองค์ประกอบทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักที่แสดงถึงขีดความสามารถทางอุตสาหกรรมของประเทศ ประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 นับเป็นอุตสาหกรรมเดียวที่มีแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแผนพัฒนาดังกล่าวจะยังไม่ได้เน้นด้านการสร้างเทคโนโลยีแต่ก็มีการดำเนินการให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีขึ้น อีกทั้งตลาดในประเทศก็ยังมีความต้องการรถยนต์อีกมากด้านการส่งออกก็ได้รับการขยายตัวมากขึ้นเช่นกัน

ตาราง 1 แสดงจำนวนชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ส่งออก

ปี พ.ศ.	จำนวนชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ส่งออก (ล้านบาท)
2540	4,495.85
2541	5,984.78
2542	9,918.32
2543	19,896.31
2544	23,215.90

ที่มา : สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย (11/10/2545)

จากตารางพบว่าด้านการส่งออกชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปีโดยในปี พ.ศ. 2543 มียอดการส่งออก 19,896.31 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2544 มียอดการส่งออก 23,215.90 ซึ่งพบว่ายอดการส่งออกขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปี 2543 เป็นจำนวน 3,319.59 ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 ของยอดการส่งออกในปี พ.ศ. 2543 อีกทั้งอุตสาหกรรมชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ยังจัดอยู่ในอันดับต้นๆ ของสินค้าที่ส่งออกขายยังต่างประเทศซึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ เมื่อปัจจัยดังกล่าวได้รับการตอบสนองในทางบวกจะทำให้ผู้ประกอบการเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพราะการมีทีมงานที่เข้มแข็งนั้นจะเป็นการประสานความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกให้สอดคล้องกลมกลืนกันช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพกันและกันทั้งในการทำงานและในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรโดยรวมอีกด้วย ทั้งนี้จากการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงานให้ถูกต้องตามหลักการและส่งผลถึงความสำเร็จของงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานได้ข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานเป็นทีม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงานให้ดียิ่งขึ้น
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานได้ข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 51 บริษัท ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่เคยปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทั่วไปของบุคคล

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.4 การศึกษาขั้นสูงสุด
- ~~1.1.5~~ ขนาดของทีมงาน

1.2 บุคลิกภาพ

1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1.4 ปัจจัยทางสังคม

- 1.4.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
- 1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.5 องค์ประกอบทางการบริหาร

- 1.5.1 การวางแผน
- 1.5.2 การฝึกอบรม
- 1.5.3 การจัดการข้อมูลข่าวสาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

- 2.1.1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ
- 2.1.2 การเปิดเผยและเผชิญหน้ากัน
- 2.1.3 การร่วมมือและความขัดแย้ง
- 2.1.4 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ
- 2.1.5 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยทางสังคม หมายถึง บุคคลที่อยู่รอบตัวเราและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ท่าที พฤติกรรมในทางบวกที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงานได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ฟังและที่ปรึกษาเมื่อทีมงานเกิดมีปัญหา และสามารถนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

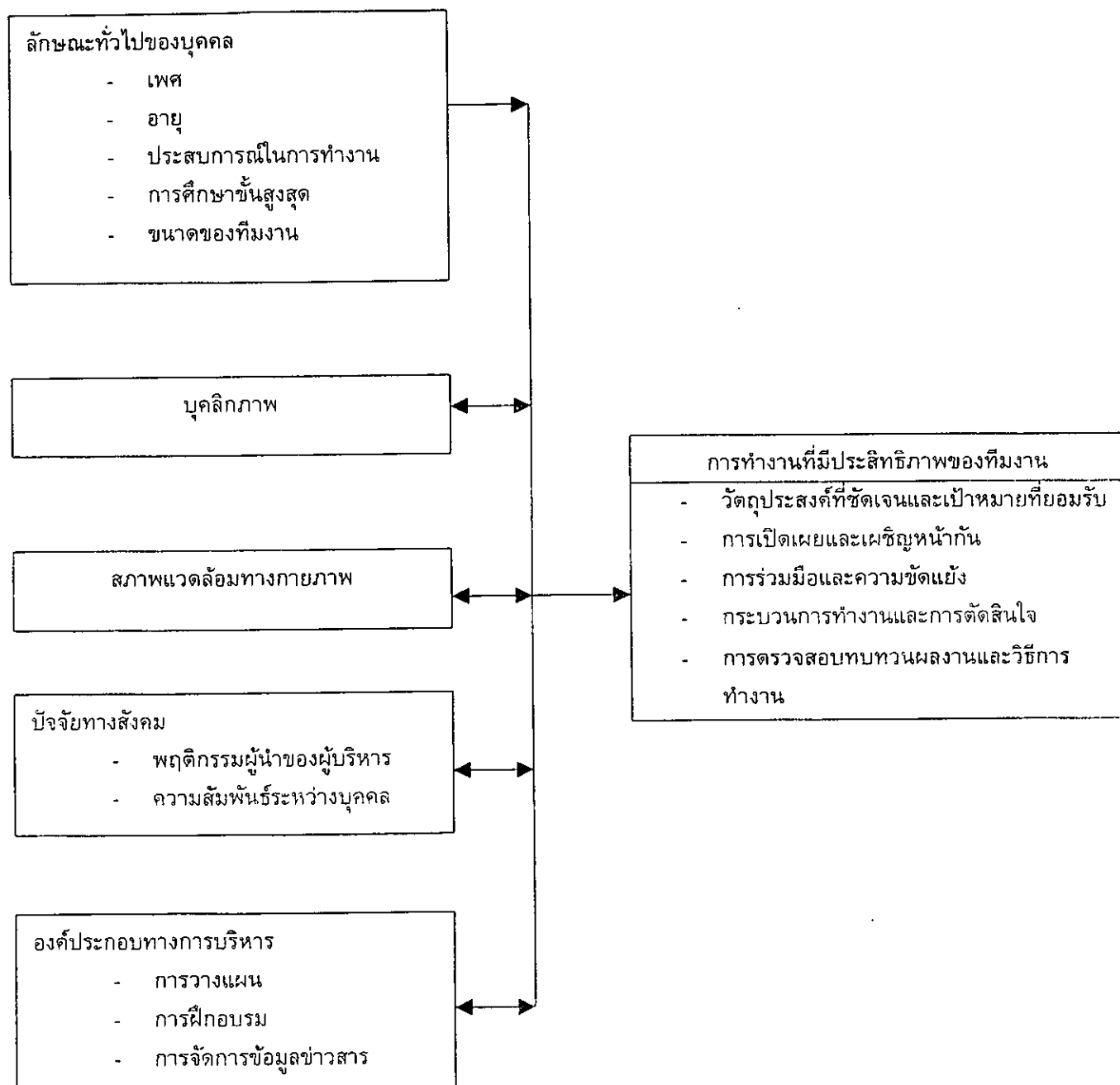
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมที่จะต้องทำงานร่วมกัน โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความพอใจรักใคร่กัน ให้ความร่วมมือ มีความไว้วางใจ ไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก มีการติดต่อสื่อสารกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุ่่มเทให้กันงานร่วมกันขจัดปัญหาและยึดมั่นในความสำเร็จของทีม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ที่ใช้ในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน
5. บริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ หมายถึง บริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ
6. พนักงานในระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนหน่วยงานการผลิต เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนกบัญชี แผนกรับประกันคุณภาพ แผนกขาย เป็นต้น และเป็นผู้โต้แย้งกับบัญชีซึ่งรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานทางการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน
2. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
4. ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
5. องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม
 - ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม
 - ข้อจำกัดและข้อควรคำนึงของการทำงานเป็นทีม
 - ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ทีมเป็นที่รวมของบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจกัน (Collaboration) ถ้าหากสมาชิกแต่ละคนต้องการผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทีมงานจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลอย่างน้อย 2 คน มาทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีแบบแผนของพฤติกรรมทางสังคมที่แสดงต่อกัน

อรุณ รักธรรม (2524 : 30) และเตือนใจ แววงาม (2534) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า ทีมงานต้องประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีแบบแผนของพฤติกรรมทางสังคมที่แสดงต่อกัน เพื่อความสำเร็จของงานอย่างหนึ่ง

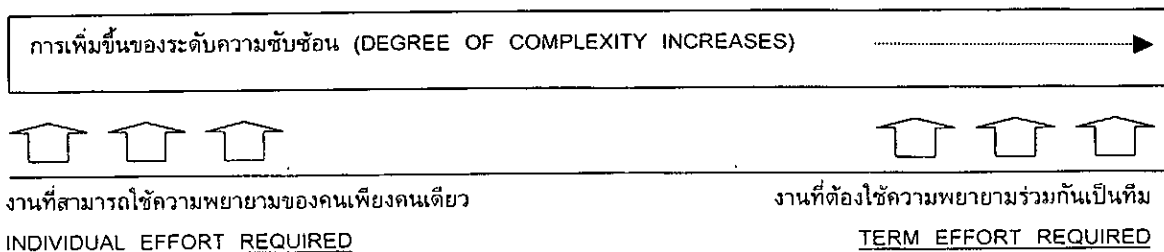
สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 257) และ ทศพร ประเสริฐสุข (2535 : 40) ได้กล่าวในลักษณะเดียวกันว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่ทีมคนที่ทำงานร่วมกันประสานงานและออกความคิดเห็นให้ความร่วมมือกัน เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเต็มที่ที่สุดฝีมือ

ดักลาส (Dorglas. 1989 : 123 - 224) ได้ให้ความหมายของทีมงานว่าเป็นกลุ่มของคนที่ทำางานด้วยกัน มีความสัมพันธ์กัน มีความเป็นหน่วยเดียวกัน ประสานงานกันเพื่อปฏิบัติงานใดงานหนึ่งหรือหลาย ๆ งานที่หากคนเดียวไม่ได้

จากความหมายข้างต้นกล่าวได้ว่า ทีมงานหมายถึง การที่บุคคลหลายคนมาทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

เมย์ลี (Mealy, 1984) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับงานที่มีความซับซ้อนเกินกว่าคน ๆ เดียวจะทำได้สำเร็จภายใต้ข้อจำกัดของเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสัจพจน์ ปุคละนันท์ (2541) งานบางอย่างที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เราอาจต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น นั่นคือเราอาจต้องการทีมเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน



ภาพประกอบ 1 แสดงความซับซ้อนของงานและความจำเป็นของทีม

ที่มา : Mealy , 1984 : 5

จากภาพถ้าผู้บังคับบัญชามอบหมายให้คนแต่ละคนทำงานหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดงานที่ได้รับมอบหมายนั้นอาจไม่บรรลุผลสำเร็จของงานที่วางไว้ ขณะเดียวกันถ้าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานซึ่งเป็นงานเดียวกันนั้นให้ทีมงานร่วมกันคิดร่วมกันทำภายใต้เงื่อนไขในเวลาเดียวกันงานนั้นจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการองค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ซังค์ เรดดี เบอร์ก เด็กเลอร์ มิลเลอร์ และปาร์กเกอร์ (เปรมวดี คฤหเดช. 2540; อ้างอิงจาก Shonk. 1982; Reddy. 1988; Burke. 1988 ; Drexler. 1988; Miller., 1991; Parker. 1991) กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มี 4 ข้อ ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goals) สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกภายในทีมงานรับรู้และวางแผนงานไว้ถูกต้อง
2. บทบาท (Roles) สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกันต่างมีบทบาทชัดเจนเข้าใจบทบาทของตนเอง และสมาชิกอื่น ๆ
3. กระบวนการทำงาน (Procedures) ควรมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน
 - 3.1 การตัดสินใจ
 - ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ
 - วิธีดำเนินการตัดสินใจ
 - การมีส่วนร่วม
 - 3.2 การสื่อสาร
 - สมาชิกติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระรู้ข่าวสารกันภายในทีมงานระหว่างทีมกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เมื่อสื่อสารกันทำให้เกิดการเข้าใจกัน สมาชิกรับฟังกัน เปิดเผย และมีความจริงใจต่อกัน ถ้าไม่ฟังกันก็เกิดการขัดแย้ง

3.3 การปรึกษาหารือกัน เป็นหัวใจสำคัญ

- สมาชิกเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดี และเป็นมิตรต่อกัน ยึดถือประโยชน์ในการสร้างสรรค์ทีมสมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อว่าตนเองมีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวของทีมงาน บรรยากาศในทีมงานจึงเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.4 ภาวะผู้นำ ผู้นำพร้อมเสมอที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในทีมงาน พฤติกรรมมีทั้งสนับสนุนและ/หรือขัดขวางต่อการทำงานของทีมเพื่อจะได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationship) การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเมื่อทำงานร่วมกันนานเข้าก็อาจจะเบื่อและไม่อยากทำงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันซึ่งสมาชิกจะต้องมี

4.1 ความไว้วางใจ สมาชิกต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก มองเพื่อนสมาชิกด้วยกันอย่างมีคุณค่า หากมีปัญหาอุปสรรคก็สามารถช่วยกันแก้ไขได้

4.2 การเสียสละ บางครั้งสมาชิกต้องเสียสละแรงกาย บางครั้งสละเงินเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีที่เป็น

4.3 การให้ผลตอบแทนเป็นทีมไม่ใช่เป็นรายบุคคล

4.4 สร้างค่านิยมทำให้เกิดความพึงพอใจ โดยมีผู้นำเป็นผู้ให้การสนับสนุน มีการกระจายงาน ความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกทุกคนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด

พนม ลิ้มอารีย์ (2529 : 78 – 86) กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม คือ

1. การยึดเหนี่ยวกันและผลผลิตของทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีม เพราะบุคคลเมื่อได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของทีมใดทีมหนึ่งก็จะมีความรู้สึกต่อทีมนั้น มีความรู้สึกภาคภูมิใจหรือมีความรู้สึกอับอายและความรู้สึกที่แตกต่างกันนี้ ย่อมจะมีผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของทีมโดยตรง เช่น บุคคลที่ได้เข้าไปอยู่ในทีมที่มีชื่อเสียงมานานและทีมเคยประสบความสำเร็จมากมายหลายครั้ง เขาย่อมจะมีความรู้สึกหยิ่งและมีความภาคภูมิใจในทีมของตัวเอง ด้วยเหตุนี้เขาจึงพยายามรักษาชื่อเสียงของทีมในทางตรงกันข้ามถ้าหากทีมใดสมาชิกเกิดจำใจเข้าไปเป็นสมาชิกหรือเป็นทีมที่ไม่เคยทำอะไรสำเร็จเลยสักครั้ง สมาชิกผู้นั้นก็จะไม่เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่มีความรู้สึกว่าจะต้องทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ นั่นคือ เขาจะไม่มีความรู้สึกใดๆ ไม่ว่าทีมจะมีความสำเร็จหรือล้มเหลว

2. ขนาดของทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมอีกประการหนึ่งปัญหาที่ว่าทีมที่มีประสิทธิภาพควรจะเป็นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่นั้นมีผู้ศึกษาอย่างกว้างขวาง จากการศึกษาพบว่า การเพิ่มจำนวนสมาชิกเข้าไปในทีมไม่ได้ทำให้ทีมทำงานได้มากขึ้นแต่ตรงกันข้ามคือ สมาชิกเดิมกลับทำงานได้ผลที่ตกลงไปกว่าเมื่อยังไม่ได้เพิ่มสมาชิกเข้าไปเสียอีก แสดงว่าขนาดของทีมจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของทีมจากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างทีมขนาดเล็กกับทีมขนาดใหญ่ พบว่าทีมขนาดเล็กจะมีการยึดเหนี่ยวกันสูงมากกว่าทีมขนาดใหญ่ และทีมขนาดเล็กจะมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าทีมขนาดใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบความรู้สึกของผู้ร่วมทีมพบว่าสมาชิกของทีมขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในการเข้าทีมมากกว่าสมาชิกทีมขนาดใหญ่ และเมื่อเลือกเป็นสมาชิกระหว่างทีมขนาดเล็กกับทีมขนาดใหญ่ พบว่าบุคคลเป็นจำนวนมากเลือกเข้าทีมขนาดเล็ก สาเหตุที่บุคคลเป็นจำนวนมากไม่ชอบที่จะเป็นสมาชิกของทีมขนาดใหญ่ เนื่องมาจากทีมมีขนาดใหญ่มากขึ้นและ

ความเป็นอิสระในการแสดงออกของสมาชิกจะยังน้อยลงทุกทีและไม่มีการรับฟังอย่างกว้างขวาง เช่น ในทีมขนาดใหญ่คนบางคนที่มีความ "อิทธิพล" เท่านั้นจึงจะพูดได้ ส่วนในทีมขนาดเล็กสมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้เท่ากันหมด แต่อย่างไรก็ตามทีมขนาดใหญ่ก็มีผลดีอยู่มากคือ ทีมมีจำนวนมาก ความคิดใหม่ ๆ แนวแปลก ๆ ก็อาจมีได้มากยิ่งขึ้น

3. ค่านิยมและปทัสถาน ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือปรารถนา เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อถือ ความรู้สึกที่จัดว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมมีตั้งแต่ความปรารถนา ความต้องการ ส่วนปทัสถานจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่คาดหวังให้กระทำ และใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลทุกคนจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความเชื่อหรือสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจแต่ในทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกจะต้องมีค่านิยมบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน การที่สมาชิกมีค่านิยมคล้าย ๆ กันนี้มิได้หมายความว่า เกิดจากการที่สมาชิกหนึ่งพยายามหวานล่อหรือล้างสมองให้สมาชิกอีกผู้หนึ่งเชื่อตาม แต่จากการที่สมาชิกค้นพบว่าพวกตนบังเอิญมีความต้องการหรือค่านิยมคล้ายคลึงกัน ถ้าปรากฏว่าทีมใดก็ตามที่สมาชิกไม่มีความเชื่อหรือค่านิยมที่คล้ายคลึงกันเลยทีมจะรวมกันได้ไม่นาน และถึงแม้ว่าทีมจะประสบผลสำเร็จก็จะเป็นเพียงระยะสั้น ๆ สำหรับปทัสถานนั้นยังมีความสำคัญมาก ทีมที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสมาชิกทุกคนของทีมจะต้องยอมรับปทัสถานของทีมตั้งขึ้นและยึดถือเป็นระเบียบข้อบังคับ ที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

4. ลักษณะสมาชิก หมายถึง บุคลิกภาพของสมาชิกที่มารวมกันในแต่ละทีมเพราะบุคลิกภาพของสมาชิกย่อมจะมีผลต่อแบบแผนทางพฤติกรรมของทีม เช่น ลักษณะนิสัยของสมาชิกภายในทีม ถ้ามีลักษณะก้าวร้าว มีความเชื่อในตนเอง หรือเป็นเผด็จการ ย่อมทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันของทีมและความเป็นกันเองภายในทีมลดน้อยลงเป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามการทำงานของทีมมิได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของสมาชิกเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความคล้ายคลึงกัน ความแตกต่างกัน และความประนีประนอมกันของสมาชิกภายในทีมอีกด้วย

5. ผู้นำ ผู้นำย่อมมีส่วนร่วมรับผิดชอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมโดยตรง ทีมที่มีประสิทธิภาพย่อมจะมีผู้นำที่ดี ในการศึกษาถึงบุคลิกและการใช้อำนาจของผู้นำสามารถจำแนกผู้นำได้ดังนี้ ผู้นำที่มีลักษณะการปกครองแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำลักษณะนี้ย่อมให้ทีมเกิดความจำเป็นที่ต้องพึ่งหัวหน้าหรือผู้นำอยู่เสมอ สมาชิกจะมีลักษณะเป็นคนฉุนเฉียว ก้าวร้าว แต่ไม่มีใครแสดงออก ไม่ใคร่มีความคิดอะไรมาเสนอหัวหน้า สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ใคร่พอใจในกิจกรรมของทีม ผลผลิตของทีมอาจมีปริมาณคุณภาพต่ำ ผู้นำที่มีลักษณะการปกครองแบบปล่อยเสรี ความสบายจะมีผลทำให้สมาชิกของทีมไม่ใคร่เกรงใจหัวหน้า สมาชิกจะมีการแสดงออกอย่างเปิดเผยหรือการเสนอความคิดเห็นและนโยบายต่อทีมสมาชิกจะแสดงออกไม่พอใจในกิจกรรม เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานของทีม ผลผลิตของทีมมีปริมาณไม่มากแต่มีคุณภาพสูง

6. การสื่อสารภายในทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีการติดต่อมากน้อยเพียงใด ทีมทุกทีมย่อมจะมีแบบแผนการสื่อสาร สมาชิกจะมีการรับ การถ่ายทอดหรือมีการเสนอข้อคิดเห็น เพื่อให้งานของเขาคล่องไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ การสื่อสารแบ่งออกได้เป็น การติดต่อสื่อสารภายในทีม ส่วนใหญ่การสื่อสารมักจะมีแนวโน้มไปสู่บุคคลที่มีสถานภาพในทีมสูง การติดต่อสื่อสาร ที่มีแนวโน้มไปสู่บุคคลที่มีสถานภาพเท่ากัน ถ้าบุคคลมีสถานภาพเหลื่อมล้ำต่ำสูงกัน หรือสถานภาพไม่มีที่บังขัดการสื่อสารมักจะไม่มีเกิดขึ้น

หลักการทำงานเป็นทีม

ดร. ประวิทย์ จงวิศาล (การuhn ภูใหญ่, ม.ป.ป.: 27 – 28; วิทย์ จงวิศาล, ม.ป.ป.) ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้าน QC. Circle ได้ให้หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. ทีมต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอนและสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. ถือความถูกต้อง ซึ่งไม่จำเป็นต้องถูกใจ
3. ประนีประนอมกัน โดยมีน้ำใจของความร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน
4. ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน
5. เคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น
6. อย่าเด่นแต่ผู้เดียว ต้องเด่นทั้งทีม
7. รู้จักแบ่งงานกันและประสานงานกัน
8. มีความอิสระในการทำงานพอสมควร
9. ต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบของทีมอย่างเคร่งครัด
10. เมื่อมีการขัดแย้งกัน ให้ถือว่าเป็นการมองหาคนละด้าน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 137 - 139) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานเป็นทีมที่น่าจะมีองค์ประกอบดังนี้
TEAMWORK

T	=	Trust	ความไว้วางใจ เชื่อใจกัน
E	=	Empathy	ความเข้าใจกัน เห็นใจกัน
A	=	Agreement	ความเห็นร่วมกัน
M	=	Mutual benefit	ผลประโยชน์ร่วมกัน
W	=	Willingness	ความเต็มใจ
O	=	Opportunity	ให้โอกาสกับทุกคนในทีม
R	=	Recognition	การยอมรับซึ่งกันและกัน
K	=	Knowledge Transfer	การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม

การuhn ภูใหญ่ (ม.ป.ป. : 28 – 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมดังนี้

1. อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม
 - ความคาดหวังขององค์กร
 - เป้าหมายของทีม
 - การสนับสนุนขององค์กร
 - การติดต่อสื่อสารในองค์กร
 - โครงสร้างขององค์กร
2. เป้าหมายของทีม
 - ต้องชัดเจนเป็นที่เข้าใจของสมาชิก
 - ความรู้สึกผูกพันของสมาชิกต่อเป้าหมาย
 - ต้องปฏิบัติได้

- เป็นที่ยอมรับร่วมกันของสมาชิก
 - ไม่ขัดแย้งกันเอง
3. บทบาทของสมาชิกในทีม
- ใคร ทำอะไร
 - บทบาทในการปฏิบัติงาน
 - บทบาทต่อเพื่อนร่วมงาน
4. วิธีการทำงาน
- มีวิธีปฏิบัติอย่างไร
 - ต้องใช้เครื่องมือหรือวัสดุอะไร
 - ทำที่ไหน เวลาใด
 - ต้องประสานงานกับใคร
 - สามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ได้
5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก
- เข้าใจความแตกต่างของมนุษย์
 - ยอมรับคนอื่น
 - ไว้วางใจกัน
 - ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข้อจำกัดบางประการของการทำงานเป็นทีม

อรุณ รักธรรม (2524) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. การสร้างทีมต้องใช้เวลา จะไม่เห็นพฤติกรรมอย่างรวดเร็วและง่ายนัก
2. ผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพราะการสร้างทีมเป็นกระบวนการที่จะเห็นผลในระยะยาวและในชั้นปฏิบัติ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจในการแก้ไขข้ออุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกันตามที่ได้สัญญาไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารที่สนับสนุนการตัดสินใจในกระบวนการสร้างทีมในองค์กร
3. การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องสร้างขึ้นในโครงสร้างขององค์กร คือการพัฒนาแบบของการทำงานเป็นทีมให้สามารถกำหนดและแก้ปัญหาด้วยระบบการทำงานเป็นทีม
4. การพัฒนาทีมอาจจำเป็นต้องทำมากกว่าครั้งหนึ่ง เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออกและกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร

ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วู้ดค็อก (Woodcock and Francis. 1994 : 62 - 128) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (effective teamwork) ซึ่งจะต้องมีลักษณะสำคัญ 11 ประการด้วยกัน เรียกว่า Building blocks ประกอบไปด้วย

1. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (balanced roles)
- สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีการจัดตั้งและประกาศอย่างเป็นทางการ เขียนเป็นแผนภูมิแสดงให้คนทั่วไปได้รับรู้ว่า ใครต้องรายงานต่อใคร ใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของแต่ละคนในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจาก แต่ละคนจะมีบทบาทในทีมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะคนซึ่งบทบาทต่าง ๆ ในทีมได้แก่ ผู้นำ ผู้สนับสนุน และผู้เชี่ยวชาญ

1.1 ผู้นำ (leader) หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทตามหน้าที่ซึ่งระบุไว้ในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำทีมที่เน้นงาน และผู้นำทีมที่เน้นบุคคล ผู้นำประเภทแรกมักจะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทุกคนต้องถือปฏิบัติ ซึ่งเรียกว่า initiating structure ส่วนผู้นำประเภทหลังมักจะสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแบบเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้นำแบบนี้เรียกว่า consideration

ทีมจำเป็นต้องมีผู้นำซึ่งผู้นำจะต้องมีหน้าที่ดังนี้

- 1.1.1 การสร้างทีมงานซึ่งให้เห็นถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง
- 1.1.2 กำหนดถึงขอบเขตในการมีส่วนร่วม
- 1.1.3 กำหนดวัตถุประสงค์และควบคุมการปฏิบัติงาน
- 1.1.4 การจัดการประชุม
- 1.1.5 การจัดโครงสร้าง
- 1.1.6 เป็นบุคคลที่สามารถดึงเอาส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนออกมาใช้และเป็นผู้ทบทวน

ความต้องการต่าง ๆ ของทีม

1.2 ผู้สนับสนุน (supporter)

ผู้สนับสนุนเป็นบุคคลที่สร้างขวัญและกำลังใจในทีม ฉะนั้นบุคคลในตำแหน่งนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม ทั้งยังเป็นผู้ที่แก้ปัญหาและความขัดแย้งในทีมด้วย

1.3 ผู้เชี่ยวชาญ (expert)

ผู้เชี่ยวชาญเป็นบุคคลในตำแหน่งบัญชี วิศวกร ผู้ฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคล หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทพื้นฐานที่ทำให้ทีมมีความเชี่ยวชาญพิเศษของวัตถุประสงค์

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่ยอมรับ (clear objectives and agreed goals)

หากวัตถุประสงค์ของกิจกรรมมีความชัดเจนจะทำให้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีคุณค่า ทั้งยังสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และมีความสำคัญนอกจากนั้น ยังทำให้สมาชิกในทีม ได้รับการยอมรับเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงในทีมจึงต้องให้ความสำคัญต่อการเริ่มการสร้างทีมงานด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อน

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี

2.1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์โดยใช้วิธีการทางประชาธิปไตย

2.1.2 ผู้บริหาร ทีมงาน และบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.1.3 ควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ที่ผลงานมากกว่าการกระทำ

2.1.4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผล

2.1.5 การกำหนดวัตถุประสงค์ควรมีระยะเวลา

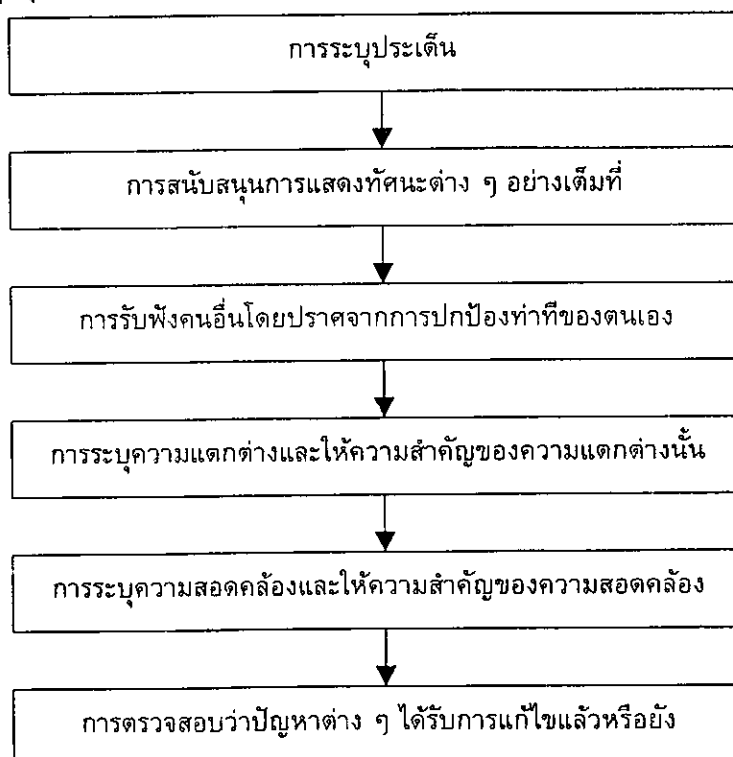
2.2 ประโยชน์ของการกำหนดวัตถุประสงค์

2.2.1 ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

- 2.2.2 ใช้เป็นเครื่องมือในการรวมพลังในการทำงาน
- 2.2.3 ใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน
- 2.3 คุณลักษณะของวัดอุปสงค์ที่ดี
 - 2.3.1 เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร
 - 2.3.2 เข้าใจได้ง่าย
 - 2.3.3 สามารถปฏิบัติได้
 - 2.3.4 ไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่นๆ
 - 2.3.5 สามารถสนองตอบต่อวัดอุปสงค์ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ
 - 2.3.6 สามารถจะปรับปรุงให้เข้ากับภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (openness and confrontation)

ทีมจะทำงานได้ดีนั้นต้องเป็นทีมที่สามารถจัดการกับปัญหาการเผชิญหน้ากันและสามารถทำให้สมาชิกเปิดเผยต่อกันให้มากที่สุด กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งการเปิดเผยของสมาชิกในทีมจะต้องปลอดภัย พูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ



ภาพประกอบ 2 หลักการพัฒนาการเปิดเผยและการเผชิญหน้าของทีม

ที่มา : วัตค็อก (Woodcock and Francis. 1994 : 103)

เพื่อให้สมาชิกมีการปรับพฤติกรรมที่ต้องการอย่างรวดเร็ว การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากันเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้โดยใช้ความตั้งใจแน่วแน่ (assertion) การฟังแบบให้ความสนใจ (active listening) และการให้ผลสะท้อนกลับ (giving feedback)

3.1 ความตั้งใจแน่วแน่ (assertion)

คนที่มีความตั้งใจแน่วแน่จะเป็นคนที่รู้ว่า ตนคิด และต้องการอะไร มีวิธีดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย มีการนำเสนออย่างชัดเจน มีการจัดการกับปัญหาที่ละปัญหา ไม่ใช่จัดการหลาย ๆ ปัญหาในเวลาเดียวกัน การหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้อื่นมีอิทธิพลและหาทางประนีประนอมกันอย่างสร้างสรรค์

3.2 การฟังแบบให้ความสนใจ (active listening)

การเปิดเผยและการเผชิญหน้ามักจะเกี่ยวข้องกันทั้งในความรู้สึกทางบวกและทางลบ ดังนั้น การฟังแบบให้ความสนใจจึงเป็นทักษะหนึ่งสำหรับทีมที่ต้องนำไปปฏิบัติเมื่อมีการประชุมซึ่งจะทำให้สมาชิกมีการแสดงออกด้วยการเปิดเผย วิธีนี้เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงการสื่อสารและการพบกันครั้งทางของบุคคลด้วยความเต็มใจ

3.3 การให้ผลสะท้อนกลับ (giving feedback)

การให้ผลสะท้อนกลับเป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงการแสดงออก และความรู้สึกของแต่ละคนการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการตั้งคำถามในฐานคติของบุคคล แบบการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นจริง และแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เมื่อผลสะท้อนกลับได้รับการพัฒนาในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะช่วยให้ทีมมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

4. การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (support and trust)

การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งที่มักไปด้วยกัน ถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วอาจจะทำให้ไม่ได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ทั้งยังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปัญหาที่ทำให้การสนับสนุนกันไม่ประสบผลสำเร็จ ประการที่หนึ่งก็คือการที่คนเรามีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น การศึกษา ครอบครัวยุค ค่านิยม ความมุ่งหวัง ประการที่สองคือ การแข่งขันกันภายในองค์กรที่สังกัดอยู่ ประการที่สามก็คือ การไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและประการที่สี่คือ สมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่ละคนจะเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบถึงรายละเอียด ซึ่งแต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื่องมาภายหลัง ทั้งการสนับสนุนและการยอมรับ จึงมีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพหากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ทีมงานเกิดความพึงพอใจและทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย

5. ความร่วมมือ และความขัดแย้ง (co-operation and conflict)

ความร่วมมือเป็นคุณลักษณะของวิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคคลสามารถนำทีมบรรลุวัตถุประสงค์ความร่วมมือยังบ่งบอกเป็นนัยเพื่อให้บุคคลเกิดการยอมรับในการทำงานเป็นทีม โดยมีการแบ่งทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน แต่เมื่อคนมีความร่วมมือต่อกันมากขึ้น สิ่งที่ต้องเกิดขึ้นกับทีม ก็คือ ความขัดแย้ง ฉะนั้น คนจะต้องเกิดการเรียนรู้ในการใช้การบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ การทำงานในทีมจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์เหมือนกับว่า ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้งานเป็นทีม เกิดความก้าวหน้า

5.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น

ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่ 2 ฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือ ซึ่งความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีที่จะให้ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ คือ ขาดผลประโยชน์ไม่

อยากให้คนอื่นได้ดีกว่าตน สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมืองานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงมากเกินไปและเนื่องจากความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

5.2 ความขัดแย้ง

ความขัดแย้งนี้จะหมายถึง กิจกรรมหรือความคิดที่เกิดขึ้นระหว่างคนสองคนขึ้นไปหรือระหว่างทีม โดยมีลักษณะที่ไม่สอดคล้อง ขัดแย้ง ขัดขวาง กีดกัน จึงทำให้ความคิดหรือกิจกรรมนั้นเสียหายหรือดำเนินไปได้อย่างยากหรือไม่ราบรื่น หรือทำให้การทำงานเป็นทีมลดลง

5.2.1 สาเหตุของความขัดแย้ง

5.2.1.1 ผลประโยชน์ขัดกันเน้นทรัพยากร เช่น ตำแหน่ง เงิน อำนาจ เป็นต้น ที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสนองตอบความต้องการของทุกคนไม่ได้จนเกิดการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างสมาชิกในองค์กร

5.2.1.2 ความคิดไม่ตรงกันหรือองค์กรขัดแย้งกับบุคคลในองค์กรแต่ละแห่งจึงพลอยขัดแย้งไปด้วย ประกอบกับค่านิยมของบุคคลต่างกัน จึงยากที่จะเข้าใจกันได้

5.2.1.3 ความรู้ความสามารถต่างกัน ทำให้มีการทำงานต่างกัน และถ้าไม่ยอมหาข้อมูลที่จะยุติปัญหาได้ก็จะเกิดปัญหาขัดแย้งกัน

5.2.1.4 การเรียนรู้ต่างกันประสบการณ์ที่มีมาไม่เหมือนกันแต่ละคนจึงนำสิ่งที่ตนเคยมีประสบการณ์มาแล้วนำมาใช้ ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับอีกฝ่ายหนึ่งปัญหาจึงเกิดขึ้น

5.2.1.5 เป้าหมายต่างกันหากไม่เข้าใจในเป้าหมายเดียวกันถึงแม้จะเป็นองค์กรเดียวกันก็ทำให้เกิดความขัดแย้งได้

5.2.1.6 การไม่ยอมรับกัน ไม่ว่าจะในระดับสูงหรือในระดับต่ำ หากตั้งแง่กัน โอกาสที่ทำงานร่วมกันจึงยาก เช่น ไม่ชอบนาย ไม่ชอบลูกน้อง ไม่ชอบเพื่อน หากมีการตั้งแง่กัน ไม่สามัคคีกัน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นไม่มากก็น้อย

5.2.2 ขั้นตอนที่สำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

5.2.2.1 การตรวจสอบว่าจะอะไรคือปัญหาของความขัดแย้ง

5.2.2.2 การนำทั้งสองฝ่ายมาหารือกันเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้ง

5.2.2.3 การกำหนดบทบาทต่าง ๆ ความคาดหวัง และความต้องการผลลัพธ์

เฉพาะให้ชัดเจน

5.2.2.4 การส่งเสริมการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย และการตรวจสอบประเด็นนั้น ๆ

อย่างรอบคอบ

5.2.2.5 การพิจารณาในแต่ละประเด็นที่ขัดแย้งกันและความพยายามที่จะแก้ไขที่สอดคล้องกัน หรือให้ทุกฝ่ายเห็นชอบ

ประโยชน์สูงสุดของการบริหารความขัดแย้งเป็นการเพิ่มประสิทธิผลต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งทักษะการแก้ไขปัญหความขัดแย้ง เราสามารถเรียนรู้ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยทีมที่พัฒนาแล้ว จะประสบผลสำเร็จในด้านความร่วมมืออย่างมาก ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำทรัพยากรในทีมมาใช้ประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เมื่อความสัมพันธ์เกิดความขัดแย้งเราควรยอมรับความแตกต่างนั้นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยอมรับความเป็นจริงในการทำงานรวมกันเป็นทีม

6. กระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (sound working and decision procedures)

ทีมงานทุกทีมจะประกอบไปด้วยคนหลาย ๆ คนมารวมกัน ซึ่งคนเหล่านี้มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามหน้าที่หรือความสามารถเฉพาะทาง โดยพฤติกรรมในเรื่องบทบาทต่าง ๆ เมื่อนำทีมงานร่วมกัน สมาชิกจำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจและความสัมพันธ์ที่ดีในงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

- 6.1 ใครมีอำนาจในแต่ละสถานการณ์
- 6.2 ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจต่าง ๆ มีส่วนในกระบวนการตัดสินใจหรือไม่
- 6.3 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้อย่างทั่วถึง
- 6.4 การมีทรัพยากรเพียงพอและมีการประสานประโยชน์กันหรือไม่
- 6.5 การตัดสินใจเป็นไปอย่างเป็นทางการหรือไม่

กระบวนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะต้องมีความชัดเจนและเกิดประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่สำคัญที่สุดของเรื่องนี้ ก็คือ กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership)

ทีมงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ นั่นคือจะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในทีมตลอด เนื่องจากการทำงานที่ตั้นนั้นจะต้องถือเอาความสามารถของบุคคลออกมาใช้ มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะ ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การทำให้ได้ผลงานมากที่สุด นั่นก็คือ การมอบหมายงาน (delegation) ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาในการที่จะคิดเพื่อแก้ไขปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย การที่สมาชิกของทีมงานได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การให้การสนับสนุนสำหรับผู้นำทีมจะประสบผลสำเร็จนั้นควรมีลักษณะ 10 ประการ คือ

- 7.1 มีความจริงใจและซื่อตรงต่อตนเอง
- 7.2 ใช้การมอบหมายงานเหมือนกับเป็นเครื่องมือช่วยให้ได้รับผลสำเร็จของการทำงานและให้ผู้ได้รับมอบหมายงานได้มีการพัฒนาตนเอง
- 7.3 มีความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 7.4 พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถให้สมกับการได้รับความไว้วางใจ
- 7.5 มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเป็นทีม
- 7.6 ให้การยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีม
- 7.7 เผชิญหน้ากับความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมา
- 7.8 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาทีมงาน
- 7.9 ปฏิบัติงานอยู่ในกฎและระเบียบ
- 7.10 พยายามที่จะทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่

8. การตรวจสอบทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน (regular review)

ในการทบทวนผลงานควรทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงานในด้าน

- 8.1 แนใจว่าความพยายามอย่างเพียงพอจะทำให้บรรลุตามแผนที่กำหนด
- 8.2 การปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ
- 8.3 เพิ่มการสนับสนุนความไว้วางใจ การเปิดเผย และความซื่อสัตย์
- 8.4 ทำให้วัตถุประสงค์ชัดเจน
- 8.5 การพิจารณาความต้องการจะพัฒนางานและโอกาสการทำงาน
- 8.6 เพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม

8.7 เพื่อการประชุม และการพบปะให้ได้ผล และเป็นที่น่าสนใจ

8.8 ลดความผูกเงินต่าง ๆ ลงได้มาก

8.9 เพิ่มความเกี่ยวข้องและผูกพันในงาน

9. การพัฒนาตนเอง (individual development)

จุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นทีม ก็คือ การนำคนที่มีทักษะหลากหลายมาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ทีมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของแต่ละคนในทีม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของทีม เราควรมีการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคลใน 11 ปัญหาหลัก คือ

9.1 ขาดความสามารถในการจัดการตนเองไม่สามารถที่จะใช้เวลา พลังงาน และทักษะของตนให้มากที่สุด รวมทั้งไม่สามารถจัดการกับแรงกดดันในชีวิตประจำวัน

9.2 ค่านิยมของตนเองไม่ชัดเจน มีค่านิยมที่ไม่ชัดเจนหรือมีค่านิยมที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

9.3 ความสับสนในเป้าหมายของตนเองมีความไม่ชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตหรือเป้าหมายการทำงานของตนเองหรือเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกับการทำงาน และชีวิต

9.4 การพัฒนาตนเองอย่างไม่ต่อเนื่องขาดแนวทางด้านความสามารถการเปิดรับสิ่งที่ท้าทาย และโอกาสใหม่ๆ

9.5 ทักษะในการแก้ปัญหาไม่เพียงพอ ขาดกลยุทธ์การแก้ปัญหา และทักษะการตัดสินใจรวมทั้งความสามารถที่จำเป็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

9.6 บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่ำขาดความสามารถในการผลักดันแนวความคิดใหม่ ๆ ให้คืบหน้า หรือใช้ประโยชน์จากแนวความคิดเหล่านั้น

9.7 บุคคลมีอิทธิพลน้อยไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะทำให้ผู้อื่นยอมทำตามและช่วยเหลือหรือมีผลต่อการตัดสินใจของคนเหล่านั้น

9.8 อุปสรรคการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการจัดการ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลหรือการมีค่านิยมในเรื่องผู้นำบุคคลอื่น ซึ่งเป็นเรื่องล้าสมัย ไร้นวัตกรรมหรือไม่เหมาะสม

9.9 มีทักษะในการเป็นหัวหน้างานที่ต่ำ ขาดความสามารถเชิงปฏิบัติที่ทำให้คนอื่นทำงานให้จนประสบผลสำเร็จ

9.10 ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกอบรมที่ต่ำ ขาดความสามารถหรือความเต็มใจที่จะช่วยให้คนอื่นเจริญก้าวหน้า และเพิ่มพูนขีดความสามารถ

9.11 ความสามารถในการสร้างทีมงานที่ต่ำไม่สามารถที่จะช่วยเหลือทีมให้พัฒนาเกิดมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้สมาชิกในทีมงานที่สามารถจะพัฒนาได้จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ 1) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 3) การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 4) เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ดังนั้นประเด็นปัญหาหลักใน 11 ประการ และคุณสมบัติของสมาชิกในทีมงาน จึงควรได้รับการพัฒนาก่อนที่จะเข้าร่วม เนื่องจากจะส่งผลต่อส่วนต่างๆ ของทีมให้เกิดคุณภาพและสุดท้ายทีมก็จะเกิดประสิทธิผลโดยรวม

10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีม (sound inter – group relation)

การทำงานเป็นทีมแม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะดังกล่าวมาแล้วดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีม หรือระหว่างบุคคลในทีมแล้ว ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมก็จะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้

10.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

10.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

10.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

10.4 ไม่เป็นผู้มีความแข็งกระด้าง ตื้อรั้น

10.5 พยายามนำความคิดเห็นของผู้อื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคนและพยายามใช้ประโยชน์จากความต่างต่างนั้น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (good communication)

การติดต่อสื่อสารที่ดีจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความ หรือการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหึงความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กริยา ท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน เป็นต้น ถ้าหากใช้สื่อที่เป็นคำพูดผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูด ถ้าเป็นการเขียนต้องใช้ศิลปะในการเขียน ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียนย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้ง หรือความล้มเหลวในการทำงานได้

การติดต่อสื่อสารและการเลือกใช้วิธีการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มี 2 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (formal communication) และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (informal communication)

1.1.1 การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (formal communication)

การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนมีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีลายลักษณ์อักษรที่บ่งบอก ระเบียบวิธีการต่าง ๆ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง หรือจดหมายของทางราชการ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการเมื่อเป็นงานที่เป็นพิธีการ และต้องหาหลักฐานบันทึกไว้

1.1.2 การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (informal communication)

การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เกิดจากความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นการส่วนตัว ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบเป็นกันเอง เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน

นอกจากการเลือกใช้วิธีการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรแล้ว ยังมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในการบังคับบัญชา ซึ่งการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชามีอยู่ 3 รูปแบบด้วยกัน คือ การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (downward communication) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (upward communication) และการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน (horizontal communication)

1) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (downward communication) เป็นลักษณะการติดต่อตามสายการบังคับบัญชาจากบนมายังฐานล่าง เป็นการสื่อสารแบบดั้งเดิม (classic theory) มักเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยมากเป็นเรื่องการสั่งการและการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติหรือให้ทำตามระเบียบข้อบังคับ นโยบาย แผนปฎิบัติและจดหมาย รวมทั้งวารสารขององค์กร เครื่องกระจายเสียงและข้อเขียนต่าง ๆ เป็นต้น

2) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (upward communication) เป็นลักษณะ การติดต่อสื่อสารที่สนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธี คือผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชารายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ขอร้องทุกข์ ข้อหาหรือ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน (horizontal communication) เป็นการ ติดต่อสื่อสารของพนักงานกับพนักงาน หรือหัวหน้าฝ่ายกับหัวหน้าฝ่าย ส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารประเภท นี้มักจะไม่มีการ ทำให้ง่ายแก่การเข้าใจ สะดวก รวดเร็ว และมักเป็นการสื่อสารสองทาง คือ มีการ พุดคุยโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

การเอื้ออำนวยให้การติดต่อสื่อสารดีขึ้นนั้น โดยปกติการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร จะกระทำได้ โดยการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้กระบวนการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร มีขั้นตอน ดังนี้ คือ

- การสำรวจทัศนคติ (attitude survey) วิธีการนี้ช่วยให้ทราบว่า สมาชิกของ ทีมรู้สึกอย่างไร และอะไรเป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร
- การประเมินและการให้คำปรึกษา (appraisal and counseling) ไม่ว่าจะเป็น เป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการก็จะช่วยปรับปรุงความตั้งใจ และความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้
- การสื่อสารมวลชน (mass communication) การใช้การติดต่อสื่อสาร โดย หนังสือพิมพ์ การติดประกาศที่บอร์ด คำประกาศในหนังสือ และเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อการกระจายข้อมูล
- การสื่อสารรูปแบบสองทาง (cascading) การใช้การจัดการในระดับหน้าที่ แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการเลื่อนของข้อมูลในทีมจากระดับบนไปสู่ระดับล่างและระดับล่างไปสู่ระดับบน
- การรู้จักผู้อื่น (getting to know others) กิจกรรมและการฝึกอบรมจะช่วย ให้คนได้พัฒนา และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- การวางแผนอย่างเป็นระบบ (system planning) การมีส่วนเกี่ยวข้องในขั้น วางแผนจะเอื้ออำนวยต่อการติดต่อสื่อสารอย่างอิสระในทางปฏิบัติ
- สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (working clarification) การจัดสถานที่ทำงาน ต่าง ๆ ควรจัดให้เอื้ออำนวยต่อการติดต่อสื่อสารอย่างคล่องตัว
- ความชัดเจนในค่านิยม (value clarification) บุคคลจะติดต่อสื่อสารกันดีขึ้น เมื่อสมาชิกของทีมมีการรับรู้ร่วมกันว่า ทีมนั้นตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร

ประสิทธิภาพของทีมงานในทัศนะของ แม็กเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 232 - 235)

1. เป็นทีมที่บรรยากาศในทีมมักจะเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง เป็นแบบสบาย ๆ ไม่ตึงเครียดหรือ ระมัดระวังตัวในขณะทำงานจะเป็นแบบที่ทุกคนเข้ามาร่วมกันทำ ทุกคนมีความสนใจในงานของหน่วยอย่าง จริงจัง และไม่มีร่องรอยแสดงให้เห็นความเบื่อหน่ายงานเลย
2. เป็นทีมที่ทำงานร่วมกันแบบมีการถกเถียงอภิปรายกันอย่างมาก อย่างกว้างขวาง ทุกคนมีส่วนร่วม เข้าร่วมอภิปรายถกเถียงอย่างแท้จริง และเป็นการอภิปรายถกเถียงที่ตรงกับเรื่องหรือปัญหาไม่นอกกลุ่มนอกทาง ถ้าเกิดมีใครอภิปรายนอกเรื่องก็จะมีคนดึงกลับให้เข้าเรื่องได้โดยเร็ว
3. เป็นทีมที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วม ซึ่งหมายถึงว่าสมาชิกทีมทุกคนยอมรับและมีความ เข้าใจอย่างแจ่มชัดในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมหรือหน่วยงานของตน และทุกคนเอาใจจริงเอาใจกับการ ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ทั้งนี้เพราะว่าทุกคนในทีมจะอภิปรายและถกเถียงกันอย่าง

กว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม โดยอภิปรายกันทุกแง่มุมจนกว่าจะได้ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมที่เป็นที่ยอมรับและรับผิดชอบผูกพันอย่างแท้จริงของสมาชิกทีมทุกคน

4. เป็นทีมที่ทุกคนในทีมจะฟังเสียงของกันและกัน จะฟังข้อคิดของกันและกันอย่างตั้งใจในการอภิปรายถกเถียงกันจะไม่มีกระโดดจากข้อคิดหนึ่งไปยังอีกข้อคิดหนึ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกันเลย ทุกคนจะตั้งใจฟังข้อคิดที่สมาชิกอื่นเสนอ ทุกคนกล้าออกความคิดเห็นและกล้าเสนอข้อคิดโดยไม่มีความรู้สึกกลัว ถูกกล่าวหาว่าโง่เลย แม้จะเป็นข้อคิดหรือข้อเสนอที่ไม่เข้าท่าจริง ๆ ก็ตาม

5. เป็นทีมที่จะมีการไม่เห็นพ้องด้วยตลอดเวลาและทีมก็มีความสบายใจมากกับสภาพแบบนี้เป็นทีมที่พวกเขาจะไม่พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งอย่างแนบเนียน พวกเขาจะไม่กลัวความขัดแย้ง กลับส่งเสริมให้มีความไม่เห็นพ้องตาม พวกเขาจะไม่พยายามทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่น หวานชื่นหรือสว่างแจ่มใส เพราะพวกเขาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง และทีมจะไม่ละเลย บ่ายเบี่ยง กดเก็บ หรือประนีประนอมความคิดเห็นที่ขัดแย้งเหล่านั้น แต่จะนำขึ้นมากล่าวอภิปรายถกเถียงกันจนกว่าจะได้ข้อยุติ โดยทีมจะช่วยกันสำรวจเหตุผลของผู้ไม่เห็นด้วยอย่างรอบคอบแล้วช่วยกันหาวิธีแก้ไขข้อขัดแย้งเหล่านั้น พวกเขาจะไม่ใช้อิทธิพลครอบงำผู้ไม่เห็นด้วยอย่างเด็ดขาด

ในแง่กลับ ทีมจะไม่รู้สึกว่าเป็นการก่อกวนโดยคนกลุ่มน้อยเลยด้วย ผู้ที่ไม่เห็นด้วยจะไม่ถูกเพื่อน ๆ มองว่าเป็นผู้พยายามใช้อิทธิพลครอบงำผู้อื่นหรือทีม ทีมจะไม่แสดงความเป็นศัตรูหรือแสดงความรังเกียจต่อผู้ไม่เห็นด้วยเลยอย่างแนบเนียน ทีมกลับรู้สึกว่าการไม่เห็นด้วยเป็นการแสดงออกให้เห็นความแตกต่างในทางความคิดเห็นอย่างจริงใจ ทีมหวังว่าทุกคนจะฟังความคิดเห็นแย้งเหล่านั้นเพื่อที่จะหาวิธีแก้ไขต่อไปบางครั้งแม้จะมีการไม่เห็นด้วยซึ่งไม่มีทางที่จะสามารถแก้ไขได้ก็ตามทีมก็จะช่วยกันหาวิธีหรือช่องทางที่จะอยู่ร่วมกันอย่างเด็ดขาด ในบางสถานการณ์ทีมจะยอมให้มีการศึกษาเรื่องราวความขัดแย้งต่อไป แต่ในบางสถานการณ์ที่การไม่ลงรอยกันนั้นไม่อาจจะแก้ไขได้ และการงานก็จำเป็นต้องดำเนินต่อไป กรณีอย่างนี้เขาจะดำเนินต่อไปทันที แต่เขาก็จะตระหนักและระลึกอยู่เสมอว่าเรื่องนี้จะต้องนำมาพิจารณาอีก

6. เป็นทีมที่การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจโดยมีความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ซึ่งหมายความว่า การตัดสินใจใด ๆ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทุกคนเห็นด้วยโดยทั่วไปและทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตามการตัดสินใจเหล่านั้นของทีม ผู้ไม่เห็นด้วยจะเก็บความไม่เห็นด้วย ด้วยความจริงใจไว้โดยไม่พูดออกมา นั้นมีน้อยมาก การตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมากจะมีน้อยที่สุด ทีมจะไม่ยอมรับวิธีใช้เสียงข้างมากแบบง่าย ๆ นี้ว่าเป็นพื้นฐานการตัดสินใจที่ถูกต้อง

7. การวิพากษ์วิจารณ์การกระทำหรือผลงานของหน่วยจะกระทำกันบ่อยจนเป็นนิสัย ทำการอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และทุกคนสามารถกระทำได้ด้วยความสะดวกสบาย การวิพากษ์วิจารณ์จะโจมตีเรื่องส่วนตัวของบุคคลน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย ไม่ว่าจะเปิดเผยหรือลับหลังการวิพากษ์วิจารณ์จะเป็นลักษณะสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสิ่งผิดและเพื่อจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทีมกำลังเผชิญอยู่ หรืออุปสรรคที่จะทำให้งานของทีมไม่ก้าวหน้าพวกเขาจะไม่นิยมหาตัวผู้กระทำผิดแต่จะหาตัวอะไรผิดเพื่อคิดแก้ไขในสิ่งผิดต่อไป

8. เป็นทีมที่ทุกคนในทีมรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกของตนออกมาได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปัญหาต่าง ๆ ของทีม หรือเรื่องการปฏิบัติงานของทีม จะมีการกลบเกลื่อนหรือกดเก็บความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนาน้อยที่สุด และการเอา "น้ำขึ้นเอาไว้ข้างใน น้ำใสเอาไว้ข้างนอก" น้อยที่สุดเช่นกัน ทุกคนในทีมรู้ดีที่ว่าคนอื่นในทีมจะรู้สึกอย่างไร เรื่องอะไรก็ตามที่มีผู้เสนอขึ้นมากล่าวอภิปรายถกเถียง ทุกคนสามารถใช้ความรู้สึกตอบโต้ได้เช่นกัน

9. เป็นทีมที่เมื่อถึงเวลาทำงาน ทุกคนจะเข้าใจและยอมรับภารกิจที่ได้รับมอบหมายไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

10. เป็นทีมผู้นำโดยทางการจะไม่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลของตนเพื่อครอบงำทีมเลย ในทางกลับกัน ทีมจะไม่ยอมตามผู้ห้อย่างมกมายเช่นกัน ความจริงเมื่อเราสังเกตดูการทำงานของทีมที่มีประสิทธิภาพ เราจะเห็นได้อย่างชัดเจนในบางครั้งบางคราว ความเป็นผู้นำจะย้ายไปอยู่กับผู้อื่นบ้างในทีม ไม่ผูกขาดอยู่เฉพาะกับผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม สมาชิกในทีมต่างก็มีความรู้และประสบการณ์มาไม่เหมือนกัน ดังนั้นทุกคนจึงอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้นำฐานะเป็น “ผู้รู้ดี” กว่าทุกคนในทีม ทีมจะสามารถใช้ประโยชน์จากคนได้มากที่สุด โดยวิธีนี้ ทุกคนจะยินดีและเต็มใจเข้ารับบทบาทผู้นำในฐานะ “ผู้รู้ดี” จะไม่มีการต่อสู้เพื่อหักล้างกันหรือต่อสู้เพื่อแสวงหาอำนาจใส่ตน เป็นทีมที่ยึดค่านิยมว่า ปัญหาไม่ได้อยู่ที่ว่าใครจะควบคุมใคร แต่ปัญหาอยู่ที่ว่างานจะสำเร็จลุล่วงอย่างไรมากกว่า

11. เป็นทีมที่ตื่นตัวและรู้ตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่าการปฏิบัติงานของทีมขณะนี้เป็นอย่างไ บางครั้ง บางคราวจะหยุดการทำงานลงชั่วคราวเพื่อหันมาช่วยกันสำรวจตรวจสอบดูตัวเองว่า ขณะนี้ทีมทำงานดีแค่ไหน เพียงใด ขณะนี้มีอะไรบ้างเป็นอุปสรรคต่อการทำงานไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงาน เรื่องระเบียบ วิธีการทำงานหรือเรื่องคนที่มีความประพฤติไม่ดี ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ทีมจะนำเอาขึ้นมาอภิปรายกันอย่างกว้างขวางจนกว่าจะได้วิธีแก้ปัญหานั้น ๆ

ทิสนา แชมมณี (2537) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมทีมกัน คือ จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของทีมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในทีม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ สื่อความหมาย เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถทำงานร่วมกันไปได้
4. การร่วมมือประสานกันในทีม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของทีมดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน
6. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นต้องมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง

แนวการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของทีม

แม็กเกรเกอร์ (อรุณ รักธรรม, 2522 : 117-118; อ้างอิงจาก McGregor, 1967) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ทีม โดยการให้คะแนน 1 ถึง 7 (7 เท่ากับคะแนนสูงสุด 5 เท่ากับคะแนนปานกลางและ 1 คะแนนต่ำสุด)

1. ระดับของการไว้น้ำใจเชื่อใจกัน

การสังสัยระแวงกันสูง	1	2	3	4	5	6	7	การไว้น้ำใจเชื่อใจสูง
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

2. การมีบรรยากาศที่สนับสนุนกัน

แต่ละคนทำงานเพื่อตนเองเท่านั้น	1	2	3	4	5	6	7	มีการเกี่ยวข้องกันและกัน
--------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

3. การติดต่อสื่อสาร

3.1 ระวังกันและปกปิด	1	2	3	4	5	6	7	เปิดเผยกัน
3.2 เราไม่ฟังซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5	6	7	เราฟังคนอื่น เราเข้าใจทั้งขณะนี้และในอดีต

4. วัตถุประสงค์ของทีม

4.1 มีความเข้าใจโดยทีมไม่ดี	1	2	3	4	5	6	7	เข้าใจโดยทีมอย่างดี
4.2 ทีมเข้าใจทางลบต่อวัตถุประสงค์	1	2	3	4	5	6	7	ทีมเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของทีม

5. การร่วมมือต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม ปฏิเสธ หลีกเลี่ยงหรือส่งเสริมการขัดแย้ง

6. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของทีม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ไม่ได้ใช้ประโยชน์ในทีม	1	2	3	4	5	6	7	ทีมได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อทีม
7. วิธีการควบคุม การควบคุมอยู่นอก	1	2	3	4	5	6	7	เราควบคุมด้วยตนเอง
8. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรมีความกดดัน ด้านความจริงใจ	1	2	3	4	5	6	7	มีความอิสระ ได้รับการสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วม

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ลักษณะโครงสร้างของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย

1. การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน - การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน การทำงานจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน จะได้ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน มีความไว้วางใจ เชื่อสัดยในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีลักษณะเปิดเผย ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย สมาชิกติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ รู้ข่าวสารกันภายในทีมงาน ระหว่างทีมกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เมื่อสื่อสารกันทำให้เกิดการเข้าใจกันตรงกัน สมาชิกรับฟังกัน เปิดเผย และมีความจริงใจต่อกัน การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะประสานความคิดในการทำงานของทีมงานและส่งผลถึงความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นต้องมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจในงานที่ระดับใดระดับหนึ่ง มีส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เมื่อทุกคนเห็นด้วยและเต็มใจก็จะปฏิบัติตามการตัดสินใจเหล่านั้นของทีม

4. การพัฒนาบุคคล' โดยการส่งเสริมสมาชิกให้มีโอกาสเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของตนเอง ตลอดจนทัศนคติที่ดีและวิธีในการทำงาน โดยได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการทบทวนและประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขเพื่อให้งานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. การแข่งขันกับตัวเองอยู่ตลอดเวลา สมาชิกภายในทีมจะต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาเกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น ในอันที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น

7. การยอมรับในความสามารถของผู้อื่น สมาชิกภายในทีมจะต้องรู้จักการแบ่งงานกันทำและมีการร่วมมือประสานงานกันอีกทั้งจะต้องยอมรับและเชื่อมั่นในความคิดของผู้อื่น

8. ความเป็นอิสระในการทำงาน สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกของตนเองออกมา กล่าวคือแสดงความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ เพื่อให้งานบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ของทีม

9. การตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก มีการนำข้อคิดเห็นของสมาชิกภายในทีมที่นำขึ้นมาอภิปราย โดยสมาชิกภายในทีมช่วยสำรวจเหตุผลอย่างรอบคอบ แล้วสรุปตามเสียงข้างมากโดยไม่ใช้อิทธิพลครอบงำในการออกคะแนนเสียงของสมาชิกภายในทีม

10. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และบุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

11. มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง บรรยากาศเป็นแบบสบาย ๆ ไม่ตึงเครียด มีความรักความอบอุ่นให้แก่กัน มีการสนับสนุนและเป็นมิตรซึ่งกันและกันมีการเอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศของการทำงานจะต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางต่อการที่สมาชิกจะให้ปฏิกิริยาตอบรับ หรือการแสดงความคิดเห็นใด ๆ

12. การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีมอย่างตั้งใจ และไม่ดูถูกความคิดของคนอื่นว่าเป็นเรื่องโง่เขลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Mike woodcock and Dave Francis เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน และในการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องดังต่อไปนี้

- วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ
- การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
- ความร่วมมือและความขัดแย้ง
- กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ
- การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

พจน์ เพ็ชรบุรณิน (2531 : 1 - 4) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่าเป็นเทคนิคในการทำงานที่ดี โดยได้อธิบายถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยสะดวกและรวดเร็ว
2. สามารถทำให้การประกอบการขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
3. ทำให้เกิดเอกภาพหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน
4. สามารถนำความรู้ความสามารถของแต่ละคนมารวมกันใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกันหรือขัดแย้งกัน
6. การรวมพลังกันก่อให้เกิดอำนาจในการต่อรอง
7. สมาชิกของทีมมีความผูกพัน เป็นการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน
8. ก่อให้เกิดความสร้างสรรค์ รวมทั้งสู่ทางในการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น

9. ช่วยลดอุปสรรคและการเสี่ยงภัยต่าง ๆ ในการทำงานให้น้อยลง
10. ช่วยประหยัดเวลาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน
11. สมาชิกของทีมมีความพึงพอใจในเพื่อร่วมงาน สามารถรู้จักและเข้าใจกันเป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถเป็นเพื่อร่วมทุกข์ร่วมสุขกันได้
12. สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลภายในทีม

2. แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521 : 43) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนนั้นมีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวแต่ละแตกต่างกันตรงที่จะมีมากหรือน้อยเท่านั้นผู้นำที่ดีจะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นไปได้ให้เป็นไปได้อย่างดี และการเป็นผู้นำมิใช่เป็นมาแต่กำเนิดทุกคนย่อมสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

ไลเคิร์ท (Likert 1961 : 166 – 169) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การใช้การติดต่อสื่อสารที่ทำให้ทุกฝ่ายทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนของทีม รวมทั้งผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องรับเอาทัศนคติที่สนับสนุนที่พวกเขาต้องมีความต้องการ คำนิยม แรงบันดาลใจ เป้าหมาย และความคาดหวังร่วมกันและพบว่าผู้บริหารที่ประยุกต์ใช้ระบบการมีส่วนร่วม (Participative) กับการทำงานของพวกเขาก็จะบรรลุความสำเร็จอย่างใหญ่หลวง อีกทั้งแผนงานและบริษัทที่บริหารโดยระบบการมีส่วนร่วม จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จส่วนใหญ่นี้จะเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ออสตินและบาลวิน (ซุติมา มาลัย. 2538; อ้างอิงจาก Austin and Baldwin. 1991) กล่าวว่าผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญ ในการที่จะดูแลความร่วมมือของสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ

เบลคและมูตัน (Blake and Mouton : 1987) กล่าวว่าในการทำงานเป็นทีม ผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารแบบसानประโยชน์ เน้นทั้งงานและเน้นทั้งคน จัดว่าเป็นพฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมที่ดีที่สุด การทำงานเป็นทีมที่จะให้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยผลงานที่ดี และสมาชิกในทีมงานมี ความพึงพอใจมากที่ได้ทำงานร่วมกัน

แมกเกรเกอร์ (Macgrager. 1960) กล่าวว่า หัวหน้าทีมต้องไม่ใช้อำนาจ ภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เสมอ กิจกรรมทีมมักจะนำไปเพื่อให้งานนั้นสำเร็จมากกว่าจะแสดงหรือใช้อำนาจกัน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

เนกเล่ย์ อีวาน และลิน (กวี วงศ์พุม. 2536 : 105 – 107; อ้างอิงจาก Neagley Evans and Lynn. n.d.) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ไว้ 6 ประการคือ

1. ผู้นำ คือ ศูนย์กลางของทีม (central figure) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำเป็นศูนย์กลางของทีมเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าคนอื่น ๆ ในทีม สามารถดึงดูดความสนใจของทีมและนำความสนใจนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อทีม
2. ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของทีม (group goal determines) ซึ่งหมายถึง ผู้นำทีมโดยเป็นผู้ที่ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางในการดำเนินการของทีม
3. ผู้นำ คือ ผู้ที่ทีมเป็นผู้เลือกหรือเป็นผู้ที่ทีมนิยมชมชอบ (sociometric choice) ซึ่งหมายถึง

บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในทีมเพราะได้รับความนิยม เนื่องจากเห็นว่ามีความสามารถและมีคุณสมบัติพิเศษที่จะนำทีมได้

4. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำ (leadership behavior) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่แสดงหรือได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เสมอ โดยอาจจะอาสาสมัครทำเองก็ได้หรือแสดงตนเป็นผู้นำในขณะที่กำลังร่วมกิจกรรมภายในทีมก็ได้

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาท (role - image) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามบทบาท ซึ่งทีมของเขาคิดว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้น ซึ่งเห็นพ้องต้องกันของสมาชิก

6. ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดความผสมกลมกลืนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีมที่ตั้งไว้ และเป็นผู้ตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจความคิดเห็นของสมาชิก คำนึงถึงความสามัคคีเป็นที่ตั้ง

คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำที่สำคัญ

วินิจ เกตุขำ (2535) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำที่สำคัญคือ

1. ความฉลาดหลักแหลม ซึ่งผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารส่วนมากจะเป็นผู้ที่มี I.Q. อยู่ระหว่าง 115 ถึง 119

2. วุฒิภาวะทางอารมณ์ อันได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถที่จะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น และการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม

3. พลังจิตใจ พลังจิตใจที่สำคัญ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชามีกี่คน การขึ้นเงินเดือนเป็นอย่างไร การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ซึ่งจากการวิจัยของ Jay Hall เกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้นำโดยทฤษฎีของ Maslow พบว่าถ้าหน่วยงานที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะส่งผลให้ลูกน้องในหน่วยงานมีความต้องการประสบผลสำเร็จในการทำงานสูงด้วย ถ้าผู้นำที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จปานกลาง ลูกน้องจะมีความต้องการเพียงด้านการยกย่อง และความต้องการทางสังคม ส่วนผู้นำที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จต่ำ ลูกน้องจะสนใจเฉพาะความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการทางกายภาพเท่านั้น

4. ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการแก้ปัญหาเกี่ยวข้องกับพลังจิตใจของผู้นำ ซึ่งหากผู้นำที่มีทักษะการแก้ปัญหาสูงก็จะมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงด้วย

5. ทักษะการจัดการ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักจะมีทักษะในการจัดการสูงทักษะในการจัดการมี 3 ประเภท คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะการบริหารงาน

5.1 ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทางด้านเครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารระดับต้นควรจะมีมาก

5.2 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความรู้ความสามารถที่จะต้องติดต่อกับผู้ร่วมงาน หรือสัมพันธ์กับคนงาน เช่น การสื่อสารระหว่างบุคคล การจูงใจ การให้คำปรึกษา และการนำผู้อื่น ทักษะด้านนี้ผู้บริหารระดับกลางควรจะมีมาก

5.3 ทักษะการบริหารงาน ทักษะด้านนี้มีหลายประการตั้งแต่การกำหนดจุดประสงค์ขององค์กร นโยบาย กระบวนการทำงาน ซึ่งทักษะด้านนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง

6. ทักษะการเป็นผู้นำ คุณลักษณะบางอย่างมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมีทักษะเป็นผู้นำ เช่น คุณลักษณะของผู้นำเน้นด้านงานมากจะช่วยให้ผู้นำมีความคิดริเริ่ม ความต้องการความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ ส่วนคุณลักษณะทางสังคมช่วยให้ผู้นำในด้านการมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถทางการติดต่อและการเจรจา ความสามารถในการขอความร่วมมือ ความเป็นที่นิยมชมชอบของลูกน้อง การร่วมงานกับสังคม การดึงดูดจิตใจผู้ร่วมงาน เป็นต้น

7. ความต้องการที่จะนำ คือความต้องการที่จะนำคนอื่นและมีความตั้งใจที่จะเข้าไปรับผิดชอบตำแหน่งของตน

ฟีตเลอร์ (ชรินทร์ อาสาวิตรส. 2535 : 29 – 32; อ้างอิงจาก Fiedler. n.d.) ได้เสนอตัวแบบหรือแบบจำลองประสิทธิผลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการ คือ สภาวะการณ์หรือสถานการณ์ของทีมหรือองค์กรและรูปแบบผู้นำของผู้บริหารที่ทำให้ทีมมีผลงานหรือมีประสิทธิผลองค์กรประกอบทั้ง 2 ข้างต้นจะต้องมีความสัมพันธ์ โดยรูปแบบของผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสภาวะการณ์ของทีมที่ผู้บริหารสามารถเข้าไปมีอิทธิพลต่อทีมได้

รูปแบบผู้นำของผู้บริหารมี 2 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำที่ใฝ่สัมพันธ์ (Relationship – Oriented Leaders)
2. ผู้นำที่มุ่งงาน (Task – Oriented Leaders)

และสภาวะการณ์ของทีมที่หัวหน้าสามารถเข้าไปควบคุมทีมได้ 3 ลักษณะ

1. สภาวะการณ์ทีมที่หัวหน้าที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจควบคุมได้สูง
2. สภาวะการณ์ทีมที่หัวหน้าที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจควบคุมได้ปานกลาง
3. สภาวะการณ์ทีมที่หัวหน้าที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจควบคุมได้ต่ำ

จากตัวแบบสามารถสรุปเป็นตารางความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำกับสภาวะการณ์ทีม ได้ดังนี้

ประเภทผู้นำ	การมีอำนาจหรือมีอิทธิพลควบคุมสภาวะการณ์ทีม		
	ควบคุมสูง	ควบคุมได้ปานกลาง	ควบคุมได้ต่ำ
ใฝ่สัมพันธ์	พฤติกรรม ยึดถือตนเอง เห็นห่วงกังวลในงาน การปฏิบัติงาน เลว	พฤติกรรม คำนึงถึงผู้อื่น ใจกว้าง และมีส่วนร่วม การปฏิบัติงาน ดี	พฤติกรรม วิตกกังวล ลังเล สนใจความสัมพันธ์ ส่วนตัวมากเกินไป การปฏิบัติงาน เลว
มุ่งงาน	พฤติกรรม คำนึงถึงผู้อื่นและให้การสนับสนุน การปฏิบัติงาน ดี	พฤติกรรม ตั้งเครียด มุ่งแต่งงาน การปฏิบัติงาน เลว	พฤติกรรม ชี้นำ มุ่งแต่งงานจริงจัง การปฏิบัติงานค่อนข้างดี

ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่ใฝ่สัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจต่อการมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่น เพราะการที่ต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีก็เพื่อจะทำให้ตนเองรู้สึกสบายใจเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเพราะการที่ต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีก็เพื่อจะทำให้ตนเองรู้สึกสบายใจ เป็นผู้นำที่คำนึงถึงความคิดของผู้อื่นอย่างมาก มีความไวต่อความรู้สึกของสมาชิกในทีม จะสนับสนุนให้สมาชิกทีมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ในสภาวะการณ์ทีมที่สามารถ

ควบคุมได้ต่ำ ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกทีม สวัสดิภาพของทีมเพื่อหาแรงสนับสนุนจากทีมจึงสนใจงานน้อยลง และเนื่องจากทีมควบคุมได้ต่ำจึงไม่อาจทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจทำให้ละทิ้งบทบาทการเป็นผู้นำไปเลย ในสภาวะการณ์ที่ควบคุมได้ปานกลางผู้นำประเภทนี้จะปลั่งรัศมีผู้นำออกมาเต็มที่การที่ผู้นำประเภทนี้คำนึงความรู้สึกของสมาชิกทีมเป็นสิ่งที่ช่วยให้ได้รับแรงสนับสนุนจากทีมในการทำงาน และสามารถใช้เวลาต่อความรู้สึกของผู้อื่นหรือต่อปัญหาเข้าแก้ไขปัญหาก่อนที่ปัญหานั้นจะทำลายการปฏิบัติงาน ทีมการทำงานจึงประสบความสำเร็จอย่างสูง ในสภาวะการณ์ทีมที่สามารถควบคุมได้สูงซึ่งผู้นำไม่จำเป็นต้องกังวลกับแรงสนับสนุนของทีมและวิธีการทำงาน ทำให้ผู้นำประเภทนี้เกิดความรู้สึกเบื่อ และเริ่มเข้าไปยุ่งเกี่ยวในรายละเอียดของงานหรือจัดระเบียบเสียใหม่ เพื่อให้มีความสัมพันธ์ตามพฤติกรรมของตน จึงทำให้สมาชิกทีมรู้สึกหงุดหงิดงานยุ่งกับเขามากไปหรือหุยมหิยมจุ๊กจิก ทำให้แรงสนับสนุนลดลงและการปฏิบัติงานของทีมก็ล้มเหลวไป

ผู้นำประเภทมุ่งงาน เป็นผู้นำที่มีความพึงพอใจในการทำงานในบรรลุความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมยอมรับตนเองจากความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมมากกว่าความสำเร็จตามความเห็นของผู้อื่น จะรู้สึกสบายใจมากถ้างานมีแนวทางแจ่มชัด และมีแนวปฏิบัติงานที่เป็นระบบระเบียบ หากแนวทางการทำงานไม่ชัดเจน ผู้นำประเภทนี้จะพยายามสร้างมันขึ้นในสภาวะการณ์ของทีมที่ควบคุมได้น้อย ผู้นำประเภทนี้จะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ค่อนข้างดี เพราะความมีใจจดจ่อกับงานที่ทำ เป็นผู้ชี้้นำการทำงานด้วยตนเอง ควบคุมทีมอย่างใกล้ชิด ผลที่ตามมาคือ ดูเหมือนเขาจะเป็นคนแข็งแกร่งและชอบการลงโทษเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย สมาชิกทีมอาจไม่ชอบเขา แต่ก็มักให้ความนับถือเมื่อผู้นำผลักดันงานในสภาวะการณ์ที่ยุ่งยากให้สำเร็จได้ สำหรับในสภาวะการณ์ของทีมที่ควบคุมได้สูง ผู้นำแบบนี้จะรู้ว่างานต้องสำเร็จอย่างแน่นอนจะมีการผ่อนคลายและจะทำให้รู้สึกเป็นคนน่าคบที่เขาใจใส่สมาชิกทีมมากขึ้นผู้นำประเภทนี้ต่างจากผู้นำที่ไฝ่สัมพันธ์ตรงที่ไม่เกิดความเบื่อหน่ายเมื่องานกำลังดำเนินไปด้วยดีในสภาวะการณ์ของทีมที่ควบคุมได้ปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดความขัดแย้งส่วนตัวของสมาชิกทีม ผู้นำประเภทนี้อาจมุ่งงานจนเกินไปจนไม่สนใจที่จะจัดการกับความขัดแย้งเหล่านั้นเสียก่อนที่จะมีผลต่องานของทีม ซึ่งในสภาวะการณ์ของทีมแบบนี้ ผู้นำประเภทมุ่งงานจะปฏิบัติงานไม่ดี

3. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

แคทเทิล (นวลละอ อ สุภาผล. 2527; อ้างอิงจาก Cattell. n.d.) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือสิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสภาวะการณ์ที่กำหนดให้ จุดมุ่งหมายของการวิจัยทางจิตวิทยาบุคลิกภาพก็เพื่อสร้างกฎว่าบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันนั้นจะทำพฤติกรรมใด เมื่ออยู่ในสังคมและอยู่ในสภาพแวดล้อมปกติ บุคลิกภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2536) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งในส่วภายนอกและส่วนภายใน ลักษณะของบุคลิกภาพมีลักษณะซับซ้อนและมีแบบเฉพาะตน

จึงสรุปได้ว่าบุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละคนซึ่งมีทั้งลักษณะที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

แนวคิดของ Myers – Briggs Type Indicator

ไมเยอร์และไมเยอร์ (Myers and Myers. 1885 : 1 – 32) ได้สร้างมาตรวัดบุคลิกภาพ (Scale) ขึ้น 4 มาตรวัด จากการจับคู่ของตัวแปร 8 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดของมาตรวัดดังนี้

คู่ที่ 1 เป็นมาตรวัดสิ่งที่บุคคลชอบหรือให้ความสนใจที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Focus Attention) เรียกว่า EI Scale แสดงได้ดังนี้

เปิดตัว <-----> ปิดตัว

E : Extraversion

- ชอบพบปะผู้คน
- เปิดเผย ตรงไปตรงมา
- เน้นเป้าหมาย
- ชอบการทำโครงการระยะสั้น
- ชอบการพูดมากกว่าชอบการเขียน

I : Introversion

- ชอบความสงบ
- ครุ่นคิด คำนึง
- เน้นกระบวนการ
- ชอบการทำโครงการระยะยาว
- ชอบการเขียนมากกว่าชอบพูด

คู่ที่ 2 ได้กำหนดให้ แบบการกำหนดรู้ หรือมิติการรับรู้ เป็นมาตรวัดของวิธีการหาข้อมูลของบุคคลทั่วไป ในคู่ที่สอง เรียกว่า SN Scale แสดงได้ ดังนี้

การหาข้อมูลตามความเป็นจริง <-----> การหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้

S : Sensing

- เครื่องคิดในการหาข้อมูล
- หาข้อมูลโดยประสาทสัมผัส หรือความจริงที่เคยสัมผัสมาจริง
- หาข้อมูลจากภายนอก
- สนใจรายละเอียด
- มีแนวโน้มชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดี

N : Intuition

- ไม่ค่อยจะเคร่งครัดในการหาข้อมูล
- หาข้อมูลโดยการคาดคะเนเอง หรือเดาว่าน่าจะเป็นเช่นนั้น
- ใช้การคาดเดา สันนิษฐานเอง
- สนใจภาพรวม
- มีแนวโน้มใช้การจูงใจได้ดี

คู่ที่ 3 กำหนดให้เป็นแบบการตัดสินใจ หรือมิติการตัดสินใจ เป็นมาตรวัดของวิธีการตัดสินใจของบุคคลทั่วไป เรียกว่า TF Scale แสดงได้ดังนี้

ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล <-----> ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก

T : Thinking

- ชอบใช้การวิเคราะห์
- ตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริง ที่สัมผัสได้ พิสูจน์ได้
- ยึดเหตุผลเป็นหลัก
- ชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบ
- ตัดสินใจเด็ดขาด ชัดเจน
- สนใจประเด็นรายละเอียด
- มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน

F : Feeling

- ชอบในการสังเคราะห์
- ตัดสินใจจากค่านิยม
- คำนึงถึงความรู้สึก
- ชอบแก้ปัญหาตามสถานการณ์
- ตัดสินใจแบบมีทางเลือกหลายทาง
- สนใจภาพรวม ๆ
- ไม่ชอบการขีดวงจำกัดในเรื่องของเวลา

คู่มือ 4 กำหนดให้เป็นมาตรวัดวิธีการปฏิบัติงานหรือวิธีทำงาน เรียกว่า JC Scale แสดงได้ดังนี้

ทำงานอย่างมีแผน, จัดระเบียบ

ทำงานอย่างยืดหยุ่น

J : Judgment

P : Perception

- ชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัด

- ชอบการวางแผน ที่พร้อมจะเปลี่ยนได้
ทุกเมื่อ ยืดหยุ่นตามสถานการณ์

- ชอบการทำงานที่มีขั้นตอนชัดเจน

- ชอบการทำงานที่กำหนดไว้เพียงกว้าง ๆ

- ชอบให้มีการทำตามกฎ ระเบียบ

- ชอบให้มีการปฏิบัติอย่างยืดหยุ่น

- ชอบให้มีการจัดระบบ ระเบียบในสิ่ง

- ชอบให้กำหนดการทำงานไว้เพียงกว้าง ๆ

ที่ทำอยู่หรือกำลังจะทำ

ทั้งนี้ ไมเยอร์ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่ามาตรวัดทั้ง 4 คู่นี้ เป็นเรื่องของความชอบที่มากกว่า กล่าวคือ บุคคลชอบที่จะมีบุคลิกภาพแบบใดมากกว่าก็จะมี การแสดงบุคลิกภาพแบบนั้นเมื่อชอบที่มีบุคลิกภาพอย่างใดมากกว่าก็จะแสดงออกหรือมีพฤติกรรมอย่างนั้นตามบุคลิกที่ชอบมากกว่า

การนำไปใช้ประโยชน์ทำได้โดยการสำรวจหรือประเมินว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแบบใดในแต่ละมาตรวัด แล้วนำมาจัดกลุ่มเข้าด้วยกันก็จะทำให้ทราบถึง

1. สิ่งที่บุคคลชอบหรือให้ความสำคัญ ตามมาตรวัด EI Scale
2. วิธีการที่บุคคลชอบใช้ในการหาข้อมูล ตามมาตรวัด SN Scale
3. วิธีการที่บุคคลชอบใช้ในการตัดสินใจ ตามมาตรวัด TF Scale
4. รูปแบบการดำเนินชีวิตที่บุคคลยอมรับ ตามมาตรวัด JP Scale

ซึ่งจะทำให้สามารถทำความเข้าใจและอธิบายพฤติกรรมที่บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาได้ และพิจารณาได้ถึงจุดเด่นและข้อจำกัดของการแสดงออกของบุคลิกภาพแต่ละประเภท ทำให้สามารถที่จะนำมา กำหนดวิธีการปรับปรุงพัฒนาหรือวิธีการที่จะทำงานร่วมกันในองค์กรหรือทีมงานได้

4. องค์ประกอบทางการบริหาร

ความหมายการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร มาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2538) ได้เสนอว่า การบริหารคือ กระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกในองค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในองค์การที่กำหนดไว้

จึงพอสรุปได้ว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมที่มีการรวมเอาทรัพยากรการบริหารมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้เกิดผลงาน ตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้

สุเมธ แสงนิมนวล (2539 : 30) กล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหารซึ่งมีอยู่อย่างน้อย 4 M คือ

1. MAN คน
2. MONEY เงิน
3. MATERIAL วัสดุ ดิน และ
4. MANAGEMENT การจัดการ

ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป แต่ถ้าเป็นเรื่องของธุรกิจจะต้องเพิ่มอีกอย่างน้อย 2 M คือ

5. MACHINE เครื่องจักรกล และ

6. MARKET การตลาด

ความสำคัญของการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่าการบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีความสัมพันธ์กับอารยธรรมและการดำรงชีพของมนุษย์เลยทีเดียว เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ความสามารถมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างพวกเขาและเผ่าเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้น เมื่อกลุ่มสังคมขยายเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้นโดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ ทั้งนี้โดยมุ่งหวังที่จะเกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์กรและเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคมนั้น

จึงสรุปได้ว่า การบริหารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพื่อช่วยให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีกฎข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้สังคมและองค์กรเกิดความสงบสุข

องค์ประกอบทางการบริหาร

บราวน์ (Brown, 1993) ได้แบ่งองค์ประกอบที่สนับสนุนทางการบริหารไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน หมายถึง กระบวนการระบุปัญหาขององค์การ ความต้องการของชุมชนและทรัพยากร การกำหนดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ และการกำหนดแนวทางสำหรับการบริหาร เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์เหล่านั้น
2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุ การกำหนดหน้าที่รวมถึงการให้ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ
3. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
4. การนิเทศและติดตาม หมายถึง การแนะนำ การสนับสนุน การช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การจัดสิ่งสนับสนุน หมายถึง การจัดหา การเก็บรักษา และการสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน
6. การจัดการงบประมาณ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี สำหรับแผนปฏิบัติการและแผนงาน
7. การจัดการข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรวบรวมรายงานและการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐานและความสำเร็จของการดำเนินงาน
8. การจัดองค์กรชุมชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นการวางแผน การจัดกิจกรรมการให้บริการ

กระบวนการบริหาร

สมยศ นาวิการ (2538) กล่าวว่า กระบวนการในการบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) การแบ่งกระบวนการบริหารเป็นหน้าที่ต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในการส่งเสริมความเข้าใจ แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติไม่มีการบ่งชี้ที่ชัดเจนระหว่างหน้าที่เหล่านี้ในเวลาใดเวลาหนึ่งหรือมากกว่า

ลูเทอร์ (Gulick and Erwick. 1969) กล่าวว่า กระบวนการทางการบริหารประกอบด้วย POSDCORB ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. PLANNING | การวางแผนงาน |
| 2. ORGANIZING | การจัดองค์การ |
| 3. STAFFING | การจัดคนเข้าทำงาน |
| 4. DIRECTION | การสั่งการ |
| 5. CO – ORDINATION | การประสานงาน |
| 6. REPORTION | การรายงาน |
| 7. BUDGEETING | การงบประมาณ |

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

1. การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

สมยศ นาวิการ (2538) กล่าวว่า การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่น่าเชื่อถืออันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งนับว่าเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม แล้วการบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมมือกันพัฒนาปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจในแนวความคิดพื้นฐาน ชาญชัย อาจิมสมาจาร (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารคือการที่ผู้บริหารให้คนอื่นมีส่วนร่วม โดยการขอคำปรึกษาจากพนักงานของตนให้ได้เข้ามามีส่วนในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เพื่อที่ทุกฝ่ายจะได้ทำงานกันเป็นทีม ผู้บริหารไม่ใช่นักเผด็จการแต่ต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงานของตนเอง เพียงแต่ต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานของตน ผลที่ตามมาคือ พนักงานจะมีความรู้เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของกลุ่มผลทางจิตวิทยาของพนักงานต่อการบริหารที่ได้รับการสนับสนุนก็คือ การมีส่วนร่วม

3. การบริหารทีมงาน

ประยูร อาษานาม (2538) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทีมงานไว้ว่า ทีมงานเป็นกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกับองค์ประกอบที่สำคัญของทีมงาน คือ จุดมุ่งหมายและภารกิจ การสร้างทีมงาน ผู้นำของทีมงาน สมาชิกของทีมงาน งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในเบื้องต้นของการสร้างทีมงานจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้เด่นชัดและยึดหลักการที่สำคัญคือ คำนึงถึง

ลักษณะของงาน เลือกขนาดของกลุ่มให้เหมาะสม สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก จัดระบบและเทคนิคการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทของสมาชิกและปทัสถานของทีมที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ในการปฏิบัติงานจะต้องยึดหลักการของกระบวนการกลุ่ม การพัฒนาและการเสริมสร้างสมรรถภาพของสมาชิก การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการสร้างขวัญกำลังใจของทีมงาน

จากการประมวลแนวความคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน อันได้แก่ ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงาน
2. บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงออกมาได้ ทำให้สามารถที่จะกำหนดวิธีการปรับปรุงพัฒนาหรือวิธีการที่จะทำงานร่วมกันของทีมงานได้
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง อุปกรณ์ สถานที่ เช่น ห้องที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน มีอุณหภูมิที่พอเหมาะแก่การปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เมื่อบุคคลพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานด้วย

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีม เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทีม หากผู้นำแสดงพฤติกรรมไปในทางบวกที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รู้จัดขจัดข้อขัดแย้ง สามารถจูงใจให้สมาชิกทำงานร่วมกันได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ฟังและที่ปรึกษาเมื่อสมาชิกเกิดมีปัญหาและสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของทีม

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พจน์ เพชรบุรณิน (2519) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์นั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเพื่อให้กันเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพอใจรักใคร่ต่อกันทำให้เกิดการร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ รวมทั้งมีความจริงใจต่อกันด้วย

อภาวดี บุญสวาท (2541) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกันจะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพ และหากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ทีมเกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยนั้น ๆ

การสร้างความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้คือ

1. เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการและการตัดสินใจสามารถสื่อสารและเข้าใจได้
2. ความพยายามที่จะเข้าใจทัศนะของบุคคลอื่น ยอมรับในปัญหาความยากลำบากของทีมและพร้อมที่จะให้ความเป็นมิตรเมื่อทีมนี้ต้องการ
3. การหาวิธีต่าง ๆ ที่จะทำงานกับคนอื่นให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง
4. อย่ามีทิฐิหรือยึดมั่นจนเกินไปในการปกป้องขอบเขตการทำงาน
5. การยอมรับว่าความรับผิดชอบและขอบเขตการทำงานต้องได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ
6. พยายามที่จะรับฟังผู้อื่นและทำทุกวิถีทางเพื่อให้ผู้อื่นฟังเรา

7. พยายามคาดการณ์และหาทางกำจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้น
8. ใช้ผู้อื่นเป็นเสมือนแหล่งความคิดและการเปรียบเทียบ
9. เข้าใจและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างของบุคคล
10. การสร้างจุดร่วมกันกับสมาชิกในทีมโดยการรับประทานอาหารกลางวันหรือการดื่มร่วมกัน
11. หาวิธีทางเพื่อให้ได้รู้วาทิมอื่นทำอะไร
12. จัดการประชุมประสานงาน
13. พยายามหาโอกาสที่จะช่วยเหลือทีมอื่น ๆ ในทางปฏิบัติ
14. ขอความช่วยเหลือหรือหาข้อมูลอย่างชัดเจนและแน่นอน

แมกเกรเกอร์ (Macgrager. 1960) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมต้องทำงานด้วยบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียด มีความเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง ยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ไม่คิดหนีความขัดแย้ง จะพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สมาชิกทุกคนเข้าร่วมกันและให้ความสนใจในการทำงาน ไม่แสดงความเบื่อหน่าย

ลิเคิร์ท (Likert. 1961) กล่าวว่าทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกควรจะมีภาวะกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

วูดค็อก (Woodcock. 1989) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพสมาชิกที่มีความไว้วางใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6. องค์ประกอบทางการบริหาร เป็นปัจจัยซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการได้มีการจัดระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดวิสสัน (นพเก้า สุนทรเกส. 2519; อ้างอิงจาก Davidson. n.d.) ได้ทดลองสอนด้วยการเรียนเป็นทีมกับนักเรียนชั้นประถม จำนวน 5 ห้อง ของโรงเรียนมูลนิธิอเมริกา ในมลรัฐเม็กซิโก วิชาที่สอนเป็นวิชาฟิสิกส์ โดยจัดทีมนักเรียนเป็น 4 – 5 ทีม ๆ ละ 4 – 6 คน สมาชิกของทีมมีความสามารถแตกต่างกัน ภายหลังการเรียนให้นักเรียนเขียนคำวิจารณ์ปรากฏผลว่า นักเรียนส่วนใหญ่ชอบวิธีการเรียนเป็นทีม แต่ต้องการให้ครูบังคับสมาชิกในทีมให้ทำงานร่วมกันมากกว่านี้ ยังมีบางคนไม่ยอมให้ความร่วมมือในการทำงาน มีนักเรียนบางคนต้องการทำงานคนเดียวเพราะเขารู้สึกว่าทีมจุดให้เขาเรียนแย่ลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเด็กคนนี้ได้ช่วยเหลือทีมเช่นกัน นักเรียนส่วนใหญ่ยอมรับว่าทีมให้ความช่วยเหลือเขาดี

ยุวรัตน์ รัตนาคิน (2528) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินงานร่วมกันตามขั้นตอนต่าง ๆ ความร่วมมือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความชัดเจนของการมอบหมายงานและบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุติมา มาลัย (2538) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เมื่ออาจารย์พยาบาลอายุมากขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นและมีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพห้องประชุม ห้องสมุด ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีก็

จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในสภาพการทำงาน และเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง และพฤติกรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมน้อยสำคัญ ขนาดของทีมก็เป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ถ้าบุคคลทำงานในทีมที่มีขนาดใหญ่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ก็จะลดลง ความผูกพันภายในทีมก็จะน้อยลงตามด้วย บทบาทของแต่ละบุคคลก็จะไม่เท่าเทียมกัน ทำให้อาจารย์เกิดความไม่พอใจที่ทำงาน ร่วมกันได้

ชวนพิศ สินธุรการ (2539) เมื่อแพทย์และพยาบาลนำหลักการทำงานร่วมกันมาใช้ทำให้มีการแบ่งปันอำนาจ มีการประสานงานทำให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพ และต่อเนื่อง เนื่องจากมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยเพิ่มขึ้น มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันตัดสินใจและแบ่งงานกันทำ ทำให้การสื่อสารระหว่างวิชาชีพทางสุขภาพและผู้ป่วยดีขึ้น นอกจากนั้นยังทำให้แพทย์และพยาบาลมีความพึงพอใจในงานอีกด้วย

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541) พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านกระบวนการทำงาน นักศึกษาทำงานได้เสร็จทันเวลา ด้านบทบาทผู้นำ ผู้นำได้รับการยอมรับจากสมาชิกด้วยดี ด้านบทบาทของสมาชิก สมาชิกมีความร่วมมือด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนักศึกษามีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน นักศึกษาส่วนใหญ่มีความขยัน อดทน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานแต่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ปัญหาที่ส่งผลกระทบมากที่สุดคือการขาดการวางแผน และยังเห็นว่าบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมที่ดี จะเป็นผลดีต่อการทำงานและปฏิบัติ เนื่องจากการทำงานจะบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันอันจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ได้กล่าวถึงปัญหาของการทำงานเป็นทีม คือ ความเข้าใจไม่ตรงกันในการทำงานร่วมกัน ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือกัน ไม่มีการติดต่อสื่อสาร รวมถึงไม่มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการเป็นทีม ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่จึงมีความสับสนในบทบาทและขอบเขต ทั้งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ สมาชิกไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานสมาชิกขาดมนุษยสัมพันธ์จึงเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ขาดความรู้ในกระบวนการทำงานเป็นทีม ทำให้งานล่าช้า และผลสำเร็จของงานเป็นของนักศึกษาเพียงบางคนในทีมงานเท่านั้น

รัชชัย ไตรทิพย์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่า ผู้นำทีมมีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ของครอบครัวและประสบการณ์การทำงานไม่มีความแตกต่างกันส่วนการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางการบริหารสูงและต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม การจัดการสนับสนุน การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์การชุมชนพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกัน

ฟูร์แฮมและสตริงฟิลด์ (Furnham and Stringfield, 1993) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงานโดยใช้ Myers – Briggs Type Indicator (MBTI) เป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับบริหารใน 2 วัฒนธรรม ผู้จัดการระดับกลางและระดับอาวุโสที่เป็นชาวจีน 222 คน และชาวยุโรป 148 คน ของสายการบินนานาชาติในเอเชีย โดยใช้ MBTI แสดงว่ามีสหสัมพันธ์กับความเชื่อถือได้การวัดพฤติกรรมของผลการปฏิบัติงานในระดับบริหาร ในส่วนของระบบผลการปฏิบัติงานในระดับบริหารจะประเมินใน 12 ด้าน ได้แก่ ความสนใจลูกค้า การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ดัชนีภาพ

ในอนาคต ผลคือชาวจีนและชาวยุโรปมักจะชอบเปิดเผยกล้าแสดงออก จิตใจอ่อนโยนและเข้าใจความรู้สึก
ของผู้อื่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีทั้งหมด 51 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการที่เคยปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด แต่ทราบจำนวนประชากรเพียง 10 บริษัท มีจำนวน 9,050 คนจึงหาขนาดของจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณ

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญธรรม กิตติธาดาวิสุทธิ์ : 2543)

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าตามสูตร} \quad n &= \frac{9,050}{1 + 9,050(0.05)^2} \\ &= 384 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สำรอง 4\% ของขนาดตัวอย่าง} &= 384 \times 4\% \\ &= 16 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 384 คน สำรองไว้ 16 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

1.3 ขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้น (Multistage-stage sampling)

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประชากรจากบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการจากจำนวนบริษัททั้งหมด 51 บริษัท โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 10 บริษัท หรือประมาณร้อยละ 20 ของจำนวนบริษัททั้งหมด ได้แก่

1. บริษัท เอนโก จำกัด
2. บริษัท พิชิพัรท์ จำกัด
3. บริษัท อาซาฮี สมบูรณ์อลูมิเนียม จำกัด
4. บริษัท ไทยดีคัล จำกัด
5. บริษัท เดนโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท ชัมมิต ออโต บอดี อินดัสเทรี จำกัด
7. บริษัท ไทยแอโรว์ จำกัด
8. บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด
9. บริษัท เอ็น เอช เค สปริง จำกัด
10. บริษัท ยูเนียน ออโตพาร์ทส มานูแฟกเจอริง จำกัด

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบริษัททั้งหมด 10 บริษัท ซึ่งกำหนดเป็นสัดส่วน (Proportional) ตามจำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการของแต่ละบริษัท ซึ่งมีทั้งหมด 9,050 คน (บทสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัท : 20 – 25/9/45) โดยเทียบสัดส่วนตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 400 ตัวอย่าง ดังนี้

บริษัท	จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ	จำนวนตัวอย่าง
1. บริษัท เอนโก จำกัด	1,300	$400 \times (1,300/9,050) = 58$
2. บริษัท พิชิพัรท์ จำกัด	500	$400 \times (500/9,050) = 22$
3. บริษัท อาซาฮี สมบูรณ์อลูมิเนียม จำกัด	400	$400 \times (400/9,050) = 18$
4. บริษัท ไทยดีคัล จำกัด	100	$400 \times (100/9,050) = 4$
5. บริษัท เดนโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด	1,500	$400 \times (1,500/9,050) = 66$
6. บริษัท ชัมมิต ออโต บอดี อินดัสเทรียล จำกัด	1,400	$400 \times (1,400/9,050) = 62$
7. บริษัท ไทยแอโรว์ จำกัด	1,200	$400 \times (1,200/9,050) = 53$
8. บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเทรียล จำกัด	1,000	$400 \times (1,000/9,050) = 44$
9. บริษัท เอ็น เอช เค สปริง จำกัด	1,000	$400 \times (1,000/9,050) = 44$
10. บริษัท ยูเนียน ออโตพาร์ทส มานูแฟกเจอริง จำกัด	650	$400 \times (650/9,050) = 29$
รวม	9,050	400

ขั้นที่ 3 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มหยิบได้ตอบแบบสอบถามเมื่อมีเวลาและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม
3. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ได้แก่ เพศ การศึกษาขั้นสูงสุด ระดับการศึกษาและเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของทีมงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยมีคำถามในลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแต่ละลักษณะมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็นโดยแบ่งเป็น มาก ปานกลาง น้อย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบวัดระดับความพึงพอใจแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น พพอใจอย่างมาก พพอใจค่อนข้างมาก เฉย ๆ ไม่พพอใจค่อนข้างมาก ไม่พพอใจอย่างมาก

ตอนที่ 4 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 องค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การฝึกอบรม การจัดการข้อมูลข่าวสาร เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 6 การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้านคือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานเป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการที่ควบคุมปริญญาเอนซ์ เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient)

3. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลจะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

2. การอธิบายลักษณะทั่วไปของบุคคลในด้าน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของทีมงาน บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคม องค์ประกอบทางการบริหารและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ยและร้อยละ

3. การอธิบายลักษณะทั่วไปของบุคคลในด้าน เพศ การศึกษาขั้นสูงสุด คิดเป็นค่าร้อยละ

4. การอธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบแบบสอบถามแบบ semantic differential scale โดยแบ่งเป็น 4 ลักษณะซึ่งมีค่าดังนี้

ในการประเมินผล จะใช้วิธีแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10)

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= (\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงหรือระดับที่ต้องการแปลผล} \\ &= (6 - 1) / 6 \\ &= 0.84\end{aligned}$$

ลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเปิดตัว/ปิดตัว

แบบเปิดตัว

มาก	6	คะแนน
ปานกลาง	5	คะแนน
น้อย	4	คะแนน

แบบปิดตัว

มาก	1	คะแนน
ปานกลาง	2	คะแนน
น้อย	3	คะแนน

ลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คะแนนเฉลี่ย 5.16 – 6.00 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบเปิดตัวมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.33 – 5.15 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบเปิดตัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.32 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบเปิดตัวต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.67 – 3.49 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบปิดตัวต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.85 – 2.66 อยู่ระดับปานกลางแสดงว่าผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบปิดตัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.84 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบปิดตัวสูง

ลักษณะการหาข้อมูลโดยขอการหาข้อมูลตามความเป็นจริง/หาข้อมูลโดยการหยั่งรู้

การหาข้อมูลตามความเป็นจริง

มาก	6	คะแนน
ปานกลาง	5	คะแนน
น้อย	4	คะแนน

การหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้

มาก	1	คะแนน
ปานกลาง	2	คะแนน
น้อย	3	คะแนน

ลักษณะการหาข้อมูล

คะแนนเฉลี่ย 5.16 – 6.00 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบชอบหาข้อมูลตามความเป็นจริงสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.33 – 5.15 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบชอบหาข้อมูลตามความเป็นจริง

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.32 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบชอบหาข้อมูลตามความเป็นจริงต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.67 – 3.49 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบชอบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.85 – 2.66 อยู่ระดับปานกลางแสดงว่าผู้ตอบชอบหาข้อมูลโดยการ

หยั่งรู้ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.84 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบชอบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้สูง

ลักษณะการตัดสินใจโดยตัดสินใจด้วยเหตุผล/ตัดสินใจด้วยความรู้สึก

การตัดสินใจโดยใช้เหตุผล

มาก	6	คะแนน
-----	---	-------

ปานกลาง	5	คะแนน
---------	---	-------

น้อย	4	คะแนน
------	---	-------

การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก

มาก	1	คะแนน
-----	---	-------

ปานกลาง	2	คะแนน
---------	---	-------

น้อย	3	คะแนน
------	---	-------

ลักษณะการตัดสินใจ

คะแนนเฉลี่ย 5.16 – 6.00 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.33 – 5.15 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.32 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.67 – 3.49 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.85 – 2.66 อยู่ระดับปานกลางแสดงว่าผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.84 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกสูง

ลักษณะการปฏิบัติงานโดยการทำงานอย่างมีแผนมีระเบียบสูง/การทำงานอย่างยืดหยุ่น

การทำงานอย่างมีแผน มีระเบียบสูง

มาก	6	คะแนน
-----	---	-------

ปานกลาง	5	คะแนน
---------	---	-------

น้อย	4	คะแนน
------	---	-------

การทำงานอย่างยืดหยุ่น

มาก	1	คะแนน
-----	---	-------

ปานกลาง	2	คะแนน
---------	---	-------

น้อย	3	คะแนน
------	---	-------

ลักษณะการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย 5.16 – 6.00 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบทำงานอย่างมีแผน มีระเบียบสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.33 – 5.15 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบทำงานอย่างมีแผน มีระเบียบ

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.32 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบทำงานอย่างมีแผน มีระเบียบต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.67 – 3.49 อยู่ระดับต่ำ แสดงว่าผู้ตอบทำงานอย่างยืดหยุ่นต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.85 – 2.66 อยู่ระดับปานกลางแสดงว่าผู้ตอบทำงานอย่างยืดหยุ่นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.84 อยู่ระดับสูง แสดงว่าผู้ตอบทำงานอย่างยืดหยุ่นสูง

5. การอธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบแบบสอบถามแบบ

Likert scale ซึ่งมีค่าดังนี้

พอใจอย่างมาก	5	คะแนน
พอใจบ้างเห็นด้วย	4	คะแนน
เฉย ๆ	3	คะแนน
ไม่ค่อยพอใจ	2	คะแนน
ไม่พอใจอย่างมาก	1	คะแนน

ในการประเมินผล จะใช้วิธีแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 10)

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= (\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}) / \text{จำนวนช่วงหรือระดับที่ต้องการแปลผล} \\ &= (5 - 1) / 3 \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการประเมินผลมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 อยู่ระดับมาก แสดงว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 อยู่ระดับน้อย แสดงว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับน้อย

6. การอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม ได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบแบบสอบถาม

Frequency scale ซึ่งมีค่าดังนี้

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

เกณฑ์ในการประเมินผลมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 อยู่ระดับมาก แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 อยู่ระดับน้อย แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมในระดับไม่เห็นด้วย

7. การอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร ได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบแบบสอบถาม Frequency scale ซึ่งมีค่าดังนี้

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

เกณฑ์ในการประเมินผลมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 อยู่ระดับมาก แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหารอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหารอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 อยู่ระดับน้อย แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหารอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

8. การอธิบายเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบแบบสอบถามแบบ Likert scale ซึ่งมีค่าดังนี้

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

เกณฑ์ในการประเมินผลมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 อยู่ระดับมาก แสดงว่ามีประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 อยู่ระดับปานกลาง แสดงว่ามีประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 อยู่ระดับน้อย แสดงว่ามีประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับน้อย

9. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ใช้การวิเคราะห์แบบ t – test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของเพศ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 80)

10. การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยเดียว (One – Way Analysis of Variance) (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 83 – 84) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ยกเว้นในส่วนของเพศ

11. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ประกอบทางการบริหาร กับประสิทธิภาพของทีมงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficiency) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 314) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 – 5

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าอัตราร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 36)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 49)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Cronbach Coefficient) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance / variance}}$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนคำถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของเพศ ใช้การวิเคราะห์แบบ t – test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 80)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{x}_1, \bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	$n_1 + n_2 - 2$

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ยกเว้นในส่วนของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยเดียว (One – Way Analysis of Variance) เพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 83 – 84)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

	F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F - distribution
	MS_B	=	Mean Square ระหว่างกลุ่ม
	MS_W	=	Mean Square ภายในกลุ่ม
	df_b	=	$k - 1$
	df_w	=	$n_T - 1$
เมื่อ	k	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่ม 1
	n_T	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในแต่ละกลุ่มระหว่างกัน

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 333)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

	โดยที่	$n_i \neq n_j$	
	r	=	$n - k$
เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 - 5 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ชุด ซึ่งมีสูตรดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 345-349)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

n	แทน	จำนวนคู่ของข้อมูลหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนหรือค่าของตัวแปร X
Y	แทน	คะแนนหรือค่าของตัวแปร Y
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่าง X และ Y
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณคะแนนชุด X และ Y
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัว
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X ทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัว
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum Y)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y ทั้งหมดยกกำลังสอง

การแปลความหมาย

- ถ้าค่า r_{xy} มีค่าน้อยกว่า 0.30 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันน้อย (Low) โดยจะไม่สามารถใจว่าค่า r_{xy} จะมีเครื่องหมาย + หรือ -
- ถ้าค่า r_{xy} มีค่าระหว่าง 0.30 - 0.70 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันปานกลาง (Moderate)
- ถ้าค่า r_{xy} มีค่ามากกว่า 0.70 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก (Hight)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
χ^2	แทน	ค่าสถิติของการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนของคะแนน (Mean of square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อคุณภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อปัจจัยทางสังคม

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์องค์กรประกอบทางการบริหาร

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา
ชั้นสูงสุด ขนาดของทีมงาน โดยนำเสนอในรูปจำนวนและร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- หญิง	209	52.20
- ชาย	191	47.80
รวม	400	100.00
2. อายุ		
- 18 – 25 ปี	180	27.00
- 26 – 32 ปี	176	44.00
- 33 – 39 ปี	99	24.75
- 40 – 46 ปี	13	3.25
- 47 – 52 ปี	4	1.00
รวม	400	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- 6 เดือน – 7 ปี	245	61.25
- 8 – 13 ปี	118	29.50
- 14 – 19 ปี	24	6.00
- 20 – 26 ปี	11	2.75
- 27 – 33 ปี	2	0.50
รวม	400	100.00
4. การศึกษาชั้นสูงสุด		
- มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	20	5.00
- มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	57	14.20
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา	95	23.80
-ปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี	228	57.00
รวม	400	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ขนาดของทีมงาน		
- 3 – 8 คน	239	59.75
- 9 – 13 คน	110	27.50
- 14 – 18 คน	40	10.00
- 19 – 23 คน	9	2.25
- 24 – 28 คน	2	0.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ เพศของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นเพศหญิงจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และเพศชายจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ อายุของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 32 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือ อายุ 18 – 25 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27 อายุ 33 – 39 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 อายุ 40 – 46 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และอายุ 47 – 52 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 เดือน – 7 ปี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 13 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน 14 – 19 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 27 – 33 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

การศึกษาชั้นสูงสุด การศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาคือมีการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และมีการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ขนาดของทีม ขนาดของทีมของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ขนาดของทีมมีจำนวนสมาชิก 3 – 8 คน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75 รองลงมาคือขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 9 – 13 คน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 14 – 18 คน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 19 – 23 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 24 – 28 คน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะการหาข้อมูล ลักษณะการตัดสินใจ ลักษณะการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 3 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น				
1. ชอบพบปะผู้คน / ชอบอยู่ตามลำพัง		4.53	1.00	ชอบการพบปะ
- ชอบการพบปะผู้คนมาก	61 (15.3)			ผู้คนปานกลาง
- ชอบการพบปะผู้คนปานกลาง	163 (40.8)			
- ชอบการพบปะผู้คนน้อย	118 (29.5)			
- ชอบอยู่ตามลำพังน้อย	47 (11.8)			
- ชอบอยู่ตามลำพังปานกลาง	8 (2)			
- ชอบอยู่ตามลำพังมาก	3 (0.8)			
รวม	400 (100)			
2. การเป็นคนร่าเริง เปิดเผย / วิตกกังวล ปกปิด		4.59	0.97	เป็นคนร่าเริง
- เป็นคนร่าเริง เปิดเผยมาก	69 (17.3)			เปิดเผย
- เป็นคนร่าเริง เปิดเผยปานกลาง	156 (39)			ปานกลาง
- เป็นคนร่าเริง เปิดเผยน้อย	127 (31.8)			
- เป็นคนวิตกกังวล ปกปิดน้อย	39 (9.8)			
- เป็นคนวิตกกังวล ปกปิดปานกลาง	8 (2)			
- เป็นคนวิตกกังวล ปกปิดมาก	1 (0.3)			
รวม	400 (100)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกลักษณะในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การทำงานเน้นที่เป้าหมาย / เน้นกระบวนการ		4.72	0.96	การทำงาน
- การทำงานเน้นที่เป้าหมายมาก	82 (20.5)			เน้นที่
- การทำงานเน้นที่เป้าหมายปานกลาง	171 (42.8)			เป้าหมาย
- การทำงานเน้นที่เป้าหมายน้อย	108 (27)			ปานกลาง
- การทำงานเน้นที่กระบวนการน้อย	32 (8)			
- การทำงานเน้นที่กระบวนการปานกลาง	4 (1)			
- การทำงานเน้นที่กระบวนการมาก	3 (0.8)			
รวม	400 (100)			
4. ชอบทำโครงการระยะสั้น / ชอบทำโครงการระยะยาว		4.32	1.23	ชอบทำ
- ชอบทำโครงการระยะสั้นมาก	70 (17.5)			โครงการ
- ชอบทำโครงการระยะสั้นปานกลาง	115 (28.8)			ระยะสั้นน้อย
- ชอบทำโครงการระยะสั้นน้อย	135 (33.8)			
- ชอบทำโครงการระยะยาวน้อย	50 (12.5)			
- ชอบทำโครงการระยะยาวปานกลาง	14 (3.5)			
- ชอบทำโครงการระยะยาวมาก	16 (4)			
รวม	400 (100)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ชอบการพูดมากกว่าการเขียน / ชอบการเขียนมากกว่าการพูด		3.90	1.27	ชอบการพูด
- ชอบการพูดมากกว่าการเขียนมาก	44 (11)			มากกว่า การเขียนน้อย
- ชอบการพูดมากกว่าการเขียนปานกลาง	88 (22)			
- ชอบการพูดมากกว่าการเขียนน้อย	121 (30.3)			
- ชอบการเขียนมากกว่าพูดน้อย	96 (24)			
- ชอบการเขียนมากกว่าพูดปานกลาง	34 (8.5)			
- ชอบการเขียนมากกว่าพูดมาก	17 (4.3)			
รวม	400 (100)			
รวมลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น		4.41	0.68	มีบุคลิกภาพ แบบเปิดตัว ปานกลาง
ลักษณะการหาข้อมูล				
6. การเคร่งครัดในการหาข้อมูล/การละเอียดในการหาข้อมูล		4.57	0.98	เคร่งครัดในการ หาข้อมูล
- เคร่งครัดในการหาข้อมูลมาก	69 (17.3)			หาข้อมูล ปานกลาง
- เคร่งครัดในการหาข้อมูลปานกลาง	148 (37)			
- เคร่งครัดในการหาข้อมูลน้อย	135 (33.8)			
- ละเอียดในการหาข้อมูลน้อย	39 (9.8)			
- ละเอียดในการหาข้อมูลปานกลาง	7 (1.8)			
- ละเอียดในการหาข้อมูลมาก	2 (0.5)			
รวม	400 (100)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. หาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริง / หาข้อมูลโดยการคาดเดา		4.71	0.93	หาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริงปานกลาง
- หาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริงมาก	86 (21.5)			
- หาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริงปานกลาง	156 (39)			
- หาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริงน้อย	121 (30.3)			
- หาข้อมูลโดยการคาดเดาน้อย	30 (7.5)			
- หาข้อมูลโดยการคาดเดาปานกลาง	5 (1.3)			
- หาข้อมูลโดยการคาดเดามาก	2 (0.5)			
รวม	400 (100)			
8. ชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้าน / ชอบสันนิษฐานตามความคิดของตนเอง		4.76	1.02	ชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้านปานกลาง
- ชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้านมาก	84 (21)			
- ชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้านปานกลาง	179 (44.8)			
- ชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้านน้อย	- -			
- ชอบสันนิษฐานตามความคิดของตนเองน้อย	102 (25.5)			
- ชอบสันนิษฐานตามความคิดของตนเองปานกลาง	27 (6.8)			
- ชอบสันนิษฐานตามความคิดของตนเองมาก	8 (2)			
รวม	400 (100)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9. สนใจข้อมูลในรายละเอียด / สนใจข้อมูลในภาพรวม		4.42	0.88	สนใจข้อมูลใน
- สนใจข้อมูลในรายละเอียดมาก	61 (15.3)			รายละเอียด
- สนใจข้อมูลในรายละเอียดปานกลาง	127 (31.8)			ปานกลาง
- สนใจข้อมูลในรายละเอียดน้อย	148 (37)			
- สนใจข้อมูลในภาพรวมน้อย	50 (12.5)			
- สนใจข้อมูลในภาพรวมปานกลาง	12 (3)			
- สนใจข้อมูลในภาพรวมมาก	2 (0.5)			
รวม	400 (100)			
10. สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดี / มีวิธีในการจูงใจที่ดีเพื่อให้ ผู้อื่นคล้อยตาม		4.72	0.93	สามารถชี้แจง
- สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดีมาก	73 (18.3)			แสดงเหตุผล
- สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดีปานกลาง	183 (45.8)			ได้ดีปานกลาง
- สามารถชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดีน้อย	- -			
- มีวิธีในการจูงใจที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตามน้อย	107 (26.8)			
- มีวิธีในการจูงใจที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตามปานกลาง	34 (8.5)			
- มีวิธีในการจูงใจที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตามมาก	3 (0.8)			
รวม	400 (100)			
รวมลักษณะการหาข้อมูล		4.64	0.70	มีบุคลิกภาพ แบบชอบหาข้อ มูลตามความ เป็นจริง ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลักษณะการตัดสินใจ				
11. ตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ / ตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลที่สังคมยอมรับและปฏิบัติต่อ ๆ กันมา		4.92	0.96	ตัดสินใจจาก ข้อมูลที่เป็นจริง ที่สามารถ พิสูจน์ได้
- ตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริงที่สามารถพิสูจน์ได้มาก	118 (29.5)			ปานกลาง
- ตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ปานกลาง	161 (40.3)			
- ตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริงที่สามารถพิสูจน์ได้น้อย	97 (24.3)			
- ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่สังคมยอมรับและปฏิบัติต่อ ๆ กันมาน้อย	18 (4.5)			
- ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่สังคมยอมรับและปฏิบัติต่อ ๆ กันมา ปานกลาง	5 (1.3)			
- ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่สังคมยอมรับและปฏิบัติต่อ ๆ กันมามาก	1 (0.3)			
รวม	400 (100)			
12. ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลเป็นหลัก / ตัดสินใจโดยคำนึงถึง ความรู้สึกส่วนตัว		4.96	0.88	ตัดสินใจโดยยึด เหตุผลเป็นหลัก
- ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลเป็นหลักมาก	109 (27.3)			ปานกลาง
- ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลเป็นหลักปานกลาง	196 (49)			
- ตัดสินใจโดยยึดเหตุผลเป็นหลักน้อย	67 (16.8)			
- ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัวน้อย	25 (6.3)			
- ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัวปานกลาง	2 (0.5)			
- ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัวมาก	1 (0.3)			
รวม	400 (100)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13. ชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบ / ชอบแก้ปัญหาตามสถานการณ์		4.49	1.12	ชอบแก้ปัญหา
- ชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบมาก	72 (18)			อย่างมีระบบ
- ชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบปานกลาง	145 (36.3)			ปานกลาง
- ชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบน้อย	117 (29.3)			
- ชอบแก้ปัญหาตามสถานการณ์น้อย	44 (11)			
- ชอบแก้ปัญหาตามสถานการณ์ปานกลาง	16 (4)			
- ชอบแก้ปัญหาตามสถานการณ์มาก	6 (1.5)			
รวม	400 (100)			
14. ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและชัดเจน / ตัดสินใจโดยขาดความเชื่อมั่น		4.51	0.93	ตัดสินใจอย่าง
- ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและชัดเจนมาก	57 (14.3)			เด็ดขาดและ
- ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและชัดเจนปานกลาง	146 (36.5)			ชัดเจน
- ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและชัดเจนน้อย	150 (37.5)			ปานกลาง
- ตัดสินใจโดยขาดความเชื่อมั่นน้อย	40 (10)			
- ตัดสินใจโดยขาดความเชื่อมั่นปานกลาง	6 (1.5)			
- ตัดสินใจโดยขาดความเชื่อมั่นมาก	1 (0.3)			
รวม	400 (100)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
15. ตัดสินใจโดยคำนึงถึงรายละเอียด / ตัดสินใจโดยมองภาพรวม		4.51	1.00	ตัดสินใจโดย
- ตัดสินใจโดยคำนึงถึงรายละเอียดมาก	60 (15)			คำนึงถึง
- ตัดสินใจโดยคำนึงถึงรายละเอียดปานกลาง	151 (37.8)			รายละเอียด
- ตัดสินใจโดยคำนึงถึงรายละเอียดน้อย	136 (34)			ปานกลาง
- ตัดสินใจโดยมองภาพรวมน้อย	41 (10.3)			
- ตัดสินใจโดยมองภาพรวมปานกลาง	8 (2)			
- ตัดสินใจโดยมองภาพรวมมาก	4 (1)			
รวม	400 (100)			
16. มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงาน / ระยะเวลา ในการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม		4.26	1.19	มีการกำหนด
- มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานมาก	59 (14.8)			ระยะเวลาที่
- มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานปานกลาง	123 (30.8)			แน่นอนในการ
- มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานน้อย	118 (29.5)			ทำงานน้อย
- ระยะเวลาในการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม น้อย	67 (16.8)			
- ระยะเวลาในการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ปานกลาง	27 (6.8)			
- ระยะเวลาในการทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม มาก	6 (1.5)			
รวม	400 (100)			
รวมลักษณะการตัดสินใจ		4.60	0.72	มีบุคลิกภาพ แบบตัดสินใจ โดยใช้เหตุผล ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลักษณะการปฏิบัติงาน				
17. ชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัด / ชอบทำงานอย่างยืดหยุ่นตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป		4.50	1.12	ชอบการวางแผนและทำตาม
- ชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัดมาก	83 (20.8)			แผนอย่าง
- ชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัดปานกลาง	122 (30.5)			เคร่งครัด
- ชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัดน้อย	129 (32.3)			ปานกลาง
- ชอบทำงานอย่างยืดหยุ่นตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	46			
น้อย	(11.5)			
- ชอบทำงานอย่างยืดหยุ่นตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	16			
ปานกลาง	(4)			
- ชอบทำงานอย่างยืดหยุ่นตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4			
มาก	(1)			
รวม	400 (100)			
18. ชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่ชัดเจน / ชอบการทำงานที่กำหนดขั้นตอนไว้เพียงกว้าง ๆ		4.90	1.02	ชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่
- ชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนมาก	121 (30.3)			ชัดเจน
- ชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนปานกลาง	164 (41)			ปานกลาง
- ชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนน้อย	87 (21.8)			
- ชอบการทำงานที่กำหนดขั้นตอนไว้เพียงกว้าง ๆ น้อย	13 (3.3)			
- ชอบการทำงานที่กำหนดขั้นตอนไว้เพียงกว้าง ๆ ปานกลาง	11 (2.8)			
- ชอบการทำงานที่กำหนดขั้นตอนไว้เพียงกว้าง ๆ มาก	4 (1)			
รวม	400 (100)			

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะของบุคลิกภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
19. ชอบให้มีการทำตามกฎระเบียบ / ชอบปฏิบัติตามตามความพึงพอใจของตนเอง		4.87	0.97	ชอบให้มีการ
- ชอบให้มีการทำตามกฎระเบียบมาก	110 (27.5)			ทำตามกฎ
- ชอบให้มีการทำตามกฎระเบียบปานกลาง	171 (42.8)			ระเบียบ
- ชอบให้มีการทำตามกฎระเบียบน้อย	88 (22)			ปานกลาง
- ชอบปฏิบัติตามตามความพึงพอใจของตนเองน้อย	22 (5.5)			
- ชอบปฏิบัติตามตามความพึงพอใจของตนเองปานกลาง	7 (1.8)			
- ชอบปฏิบัติตามตามความพึงพอใจของตนเองมาก	2 (0.5)			
รวม	400 (100)			
20. ชอบให้มีการจัดระเบียบในสิ่งที่ทำอยู่หรือกำลังจะทำ / ชอบคิดว่าระเบียบไม่ใช่สิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน		4.78	0.97	ชอบให้มีการจัด
- ชอบให้มีการจัดระเบียบในสิ่งที่ทำอยู่หรือกำลังจะทำมาก	90 (22.5)			ระเบียบในสิ่งที่
- ชอบให้มีการจัดระเบียบในสิ่งที่ทำอยู่หรือกำลังจะทำปานกลาง	181 (45.3)			ทำอยู่หรือกำลัง
- ชอบให้มีการจัดระเบียบในสิ่งที่ทำอยู่หรือกำลังจะทำน้อย	88 (22)			จะทำปานกลาง
- ชอบคิดว่าระเบียบไม่ใช่สิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานน้อย	33 (8.3)			
- ชอบคิดว่าระเบียบไม่ใช่สิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานปานกลาง	6 (1.5)			
- ชอบคิดว่าระเบียบไม่ใช่สิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานมาก	2 (0.5)			
รวม	400 (100)			
รวมลักษณะการปฏิบัติงาน		4.76	0.80	มีบุคลิกภาพ แบบทำงาน อย่างมี แบบแผนและ ระเบียบ ปานกลาง

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อบุคลิกภาพในการทำงานของตนเอง โดยนำเสนอในรูปค่าคะแนนเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่าด้านการปฏิบัติงานผู้ตอบทำงานอย่างมีแบบแผนมีระเบียบปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือด้านการหาข้อมูลผู้ตอบขอพบหาข้อมูลตามความเป็นจริงปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ด้านการตัดสินใจผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และด้านความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบเปิดตัวปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านลักษณะความสัมพันธ์กับผู้อื่น

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่า ในการทำงานควรเน้นที่เป้าหมายในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือเห็นว่าตนเองเป็นคนร่าเริง เปิดเผยในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ชอบการพบปะผู้คนในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ชอบทำโครงการระยะสั้นในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และชอบการพูดมากกว่าการเขียนในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการหาข้อมูล

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่า ก่อนจะทำงานใด ๆ ตนเองขอพบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้านก่อนเสมอในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือสามารถชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดีเพราะมีข้อมูลเพียงพอในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 หาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริงในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เครื่องครัดในการหาข้อมูลในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และสนใจข้อมูลในรายละเอียดมากกว่าภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการตัดสินใจ

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่าตนเองตัดสินใจโดยยึดเหตุผลเป็นหลักในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.96 รองลงมาคือตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริงสามารถพิสูจน์ได้ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 การตัดสินใจเด็ดขาด ชัดเจนและตัดสินใจโดยคำนึงถึงรายละเอียดในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่าตนเองชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือชอบให้มีการทำตามกฎระเบียบในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.87 ชอบให้มีการจัดระเบียบในสิ่งที่ทำอยู่หรือกำลังจะทำในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัดในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยนำเสนอในรูปจำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 4 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	พอใจ อย่าง มาก	พอใจ ค่อนข้าง มาก	เฉย ๆ	ไม่พอ ใจค่อนข้าง มาก	ไม่พอ ใจ อย่าง มาก	ระดับความพึงพอใจ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. จำนวนห้องประชุมสำหรับให้พนักงานเข้าร่วมทำกิจกรรม	48 (12)	167 (41.8)	125 (31.3)	52 (13)	8 (2)	3.49	0.93	ปานกลาง
2. จำนวนห้องประชุมย่อยของแต่ละแผนกเพียงพอสำหรับการใช้งาน	20 (5)	149 (37.3)	100 (25)	103 (25.8)	28 (7)	3.08	1.05	ปานกลาง
3. ห้องประชุมมีการจัดโต๊ะ เก้าอี้เพียงพอและเหมาะสมในการใช้งาน	36 (9)	175 (43.8)	100 (25)	69 (17.3)	20 (5)	3.35	1.03	ปานกลาง
4. มีอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก เช่น ไมโครโฟน เครื่องฉายข้ามศีรษะใช้ในการประชุม	43 (10.8)	169 (42.3)	104 (26)	60 (15)	24 (6)	3.37	1.05	ปานกลาง
5. มีสถานที่สันทนาการ เช่น สนามกีฬา ห้องอาหาร ให้พนักงานได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกัน	36 (9)	122 (30.5)	114 (28.5)	87 (21.8)	41 (10.3)	3.06	1.14	ปานกลาง
6. ให้บริการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ต	38 (9.5)	139 (34.8)	125 (31.3)	76 (19)	22 (5.5)	3.24	1.04	ปานกลาง
7. การอำนวยความสะดวกในการใช้ยานพาหนะ	46 (11.5)	151 (37.8)	124 (31)	59 (14.8)	20 (5)	3.36	1.03	ปานกลาง
8. ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	48 (12)	187 (46.8)	90 (22.5)	63 (15.8)	12 (3)	3.49	0.99	ปานกลาง
9. ขนาดของห้องประชุมรองรับพนักงานได้เพียงพอ	32 (8)	144 (36)	116 (29)	88 (22)	20 (5)	3.20	1.03	ปานกลาง
10. อากาศภายในห้องทำงานมีอุณหภูมิพอเหมาะ	41 (10.3)	168 (42)	97 (24.3)	74 (18.5)	20 (5)	3.34	1.05	ปานกลาง
11. ห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด	45 (11.3)	177 (44.3)	109 (27.3)	52 (15.5)	7 (1.8)	3.48	0.94	ปานกลาง
รวม						3.31	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจจำนวนห้องประชุมสำหรับให้พนักงานเข้าร่วมการทำกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจจำนวนห้องประชุมย่อยของแต่ละแผนกเพียงพอสำหรับการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.08

9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องประชุมที่มีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอและเหมาะสมในการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น ไมโครโฟน เครื่องฉายข้ามศีรษะใช้ในการประชุมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจสถานที่สนทนาการ เช่น สนามกีฬา ห้องอาหาร ให้พนักงานได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

12. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจการบริการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

13. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจการอำนวยความสะดวกในการใช้ยานพาหนะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

14. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องทำงานที่มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

15. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจขนาดของห้องประชุมรองรับพนักงานได้เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

16. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องทำงานที่มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

17. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาดในอยู่ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อปัจจัยทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อปัจจัยทางสังคม และจำแนกตามตัวแปรย่อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยนำเสนอในรูปค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตาราง

ตาราง 5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	แปลผล					
ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร								
1. สมาชิกภายในทีมเลือกผู้บังคับบัญชาหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม ตามความรู้ ประสบการณ์และสถานการณ์	65 (16.3)	197 (49.3)	89 (22.3)	36 (9)	13 (3.3)	3.66	0.96	ไม่แน่ใจ
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษาเมื่อทีมงานเกิดปัญหา	125 (31.3)	216 (54)	35 (8.8)	21 (5.3)	3 (0.8)	4.10	0.82	เห็นด้วย
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของสมาชิกภายในทีมโดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ	120 (30)	205 (51.3)	63 (15.8)	11 (2.8)	1 (0.3)	4.08	0.76	เห็นด้วย
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถได้เหมาะสมกับการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงาน	119 (29.8)	206 (51.5)	51 (12.7)	20 (5)	4 (1)	4.04	0.85	เห็นด้วย
5. ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเป็นทีม	127 (31.8)	179 (44.8)	76 (19)	14 (3.5)	4 (1)	4.03	0.86	เห็นด้วย
6. ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อิทธิพลของตนเองครอบงำสมาชิกภายในทีมในการตัดสินใจ	57 (14.3)	126 (31.5)	105 (26.3)	85 (21.3)	27 (6.8)	3.25	1.14	ไม่แน่ใจ
7. ผู้บังคับบัญชาสามารถเผชิญหน้ากับความไม่จริงอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ปิดความรับผิดชอบ	118 (29.5)	167 (41.8)	82 (20.5)	25 (6.3)	8 (2)	3.91	0.96	เห็นด้วย
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงาน	136 (34)	176 (44)	61 (15.3)	23 (5.8)	4 (1)	4.04	0.90	เห็นด้วย
9. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบของบริษัท	118 (29.5)	201 (50.3)	67 (16.8)	10 (2.5)	4 (1)	4.05	0.81	เห็นด้วย
10. ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่และมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง	122 (30.5)	188 (47)	72 (18)	11 (2.8)	7 (1.8)	4.02	0.87	เห็นด้วย
รวม						3.92	0.63	เห็นด้วย

ตาราง 5 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับความคิดเห็น		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
1. ท่านกล้าเปิดเผยตนเมื่อต้องประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่ง	67 (16.8)	162 (40.5)	106 (26.5)	44 (11)	21 (5.3)	3.53	1.06	ไม่แน่ใจ
2. ท่านยอมรับและไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม	86 (21.5)	246 (61.5)	61 (15.3)	7 (1.8)	-	4.03	0.66	เห็นด้วย
3. บรรยากาศภายในทีมมีความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง	101 (25.3)	246 (61.5)	38 (9.5)	12 (3)	3 (0.8)	4.08	0.73	เห็นด้วย
4. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ทุกคน	130 (32.5)	242 (60.5)	27 (6.8)	1 (0.3)	-	4.25	0.58	เห็นด้วย
5. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีม	123 (30.8)	252 (63)	22 (5.5)	1 (0.3)	2 (0.5)	4.23	0.60	เห็นด้วย
6. ท่านติดต่อไปมาหาสู่กับเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ	79 (19.8)	263 (65.8)	50 (12.5)	7 (1.8)	1 (0.3)	4.03	0.64	เห็นด้วย
7. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	106 (26.5)	262 (65.5)	30 (7.5)	1 (0.3)	1 (0.3)	4.18	0.58	เห็นด้วย
8. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	116 (29)	259 (64.8)	20 (5)	5 (1.3)	-	4.22	0.59	เห็นด้วย
9. ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	109 (27.3)	145 (36.3)	56 (4)	72 (18)	1 (4.5)	3.64	1.19	ไม่แน่ใจ
10. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองให้กับงานเพื่อความสำเร็จของทีม	121 (0.3)	239 (59.8)	35 (8.8)	4 (1)	1 (0.3)	4.19	0.65	เห็นด้วย
รวม						3.97	0.42	เห็นด้วย
รวมความคิดเห็น						3.98	0.43	เห็นด้วย

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อปัจจัยทางสังคม พบว่า พนักงานความคิดเห็นต่อปัจจัยทางสังคมในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ดังนั้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าสมาชิกภายในทีมเลือกผู้บังคับบัญชาหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม ตามความรู้ประสบการณ์และสถานการณ์อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

2. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษาเมื่อทีมงานเกิดปัญหาอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

3. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของสมาชิกภายในทีมโดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถได้เหมาะสมกับการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

5. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

6. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อิทธิพลของตนเองครอบงำสมาชิกภายในทีมในการตัดสินใจอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถเผชิญหน้ากับความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ปิดความรับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.91

8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่และมีบรรยากาศที่เป็นกันเองอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองกล้าเปิดเผยตนเมื่อต้องประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

12. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองยอมรับและไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

13. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าบรรยากาศภายในทีมมีความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตรองอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

14. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า

ตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ทุกคนอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

15. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

16. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองติดต่อไปมาหาสู่กับเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

17. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

18. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

19. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

20. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองให้กับงานเพื่อความสำเร็จของทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อองค์ประกอบทางการบริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อองค์ประกอบทางการบริหาร และจำแนกตามตัวแปรย่อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรม ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารโดยนำเสนอในรูปจำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 6 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบทางการบริหาร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ระดับความคิดเห็น		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผน								
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับ ทีมงาน	67 (16.8)	276 (69)	48 (12)	6 (1.5)	3 (0.8)	4.00	0.64	เห็นด้วย
2. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาร่วม กับทีมงานในกรณีที่เกิดปัญหา	63 (15.8)	275 (68.8)	54 (13.5)	5 (1.3)	3 (0.8)	3.98	0.64	เห็นด้วย
3. การให้ข้อชี้แนะกับทีมงานของตนเอง เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	70 (17.5)	244 (61)	79 (19.8)	7 (1.8)	-	3.94	0.66	เห็นด้วย

ตาราง 6 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับความคิดเห็น		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกับทีมงาน	65 (16.3)	261 (65.3)	64 (16)	10 (2.5)	-	3.95	0.65	เห็นด้วย
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของงานร่วมกับทีมงาน	66 (16.5)	231 (57.8)	82 (20.5)	15 (3.8)	6 (1.5)	3.84	0.79	เห็นด้วย
รวม						3.94	0.55	เห็นด้วย
ด้านการฝึกอบรม								
6. ทีมงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคและทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	63 (15.8)	193 (48.3)	115 (28.8)	23 (5.8)	6 (1.5)	3.71	0.85	เห็นด้วย
7. ในการฝึกอบรมขององค์กร วิทยากรมีการนำรูปแบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อให้ทันกับสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป	79 (19.8)	203 (50.8)	95 (23.8)	17 (4.3)	6 (1.5)	3.83	0.84	เห็นด้วย
8. วิทยากรมีการจัดเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสม	56 (14)	218 (54.5)	107 (26.8)	16 (4)	3 (0.8)	3.77	0.76	เห็นด้วย
9. บรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นที่น่าประทับใจ	25 (6.3)	147 (36.8)	149 (37.3)	67 (16.8)	12 (3)	3.27	0.91	ไม่แน่ใจ
10. การฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของทีมงาน	52 (13)	189 (47.3)	117 (29.3)	35 (8.8)	7 (1.8)	3.61	0.88	ไม่แน่ใจ
รวม						3.64	0.58	ไม่แน่ใจ
ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร								
11. องค์กรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงาน	58 (14.5)	217 (54.3)	96 (24)	24 (6)	5 (1.3)	3.75	0.82	เห็นด้วย
12. หน่วยงานแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ทีมงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	65 (16.3)	223 (55.8)	92 (23)	14 (3.5)	6 (1.5)	3.82	0.80	เห็นด้วย
13. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับทีมงานอยู่เสมอ	68 (17)	228 (57)	91 (22.8)	11 (2.8)	2 (0.5)	3.87	0.73	เห็นด้วย
14. มีการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงาน	73 (18.3)	222 (55.5)	86 (21.5)	16 (4)	3 (0.8)	3.87	0.78	เห็นด้วย
15. มีการแนะนำทีมงานในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร	97 (24.3)	222 (55.5)	71 (17.8)	8 (2)	2 (0.5)	4.01	0.74	เห็นด้วย
รวม						3.86	0.65	เห็นด้วย
รวมความคิดเห็น						3.81	0.50	เห็นด้วย

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อองค์ประกอบทางการบริหารพบว่า ความคิดเห็นของ

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต้องค้ประกอบทาง การบริหารอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ดังนั้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต้องค้ประกอบทาง การบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับเห็น ด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00
2. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่ามี ส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับทีมงานในกรณีที่เกิดปัญหาอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
3. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ ให้ข้อชี้แนะกับทีมงานของตนเองเพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.94
4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกับทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
5. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ มีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของงานร่วมกับทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84
6. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า ทีมงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคและทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่า คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71
7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าใน การฝึกอบรมขององค์กร วิทยากรมีการนำรูปแบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อให้ทันกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83
8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า วิทยากรมีการจัดเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77
9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า บรรยายภาคในการฝึกอบรมเป็นที่น่าประทับใจอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27
10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ ฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของทีมงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61
11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า องค์กรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่า คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75
12. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า หน่วยงานแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ทีมงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนน เฉลี่ยเท่ากับ 3.82
13. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่ามี

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับทีมงานอยู่เสมออยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

14. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

15. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการแนะนำทีมงานในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานและจำแนกตามตัวแปรย่อย ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจและด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานโดยนำเสนอในรูปจำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 7 แสดง จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ระดับความคิดเห็น		
	อย่าง ยิ่ง				อย่าง ยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน								
1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก	2 (20.5)	274 (68.5)	41 (10.3)	4 (0.5)	1 (0.3)	4.09	0.59	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	76 (19)	271 (67.8)	44 (11)	7 (1.8)	2 (0.5)	4.03	0.64	มาก
3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้	100 (25)	254 (63.5)	36 (9)	9 (2.3)	1 (0.3)	4.11	0.66	มาก
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท	105 (26.3)	247 (61.8)	40 (10)	6 (1.5)	2 (0.5)	4.12	0.67	มาก
5. ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการทำงาน	67 (16.8)	264 (66)	61 (15.3)	7 (1.8)	1 (0.3)	3.97	0.64	มาก
รวม						4.06	0.49	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ระดับความคิดเห็น		
						X	S.D.	แปลผล
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า								
6. การกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	91 (22.8)	195 (48.8)	103 (25.8)	11 (2.8)	-	3.92	0.77	มาก
7. ความมีอิสระในการทำงาน	44 (11)	208 (52)	99 (24.8)	38 (9.5)	11 (2.8)	3.59	0.90	ปานกลาง
8. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย	79 (19.8)	230 (57.5)	79 (19.8)	11 (2.8)	1 (0.3)	3.94	0.72	มาก
9. การพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ	88 (22)	214 (53.5)	81 (20.3)	17 (4.3)	-	3.93	0.77	มาก
10. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	77 (19.3)	249 (62.3)	63 (15.8)	9 (2.3)	2 (0.5)	3.98	0.70	มาก
รวม						3.87	0.55	มาก
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง								
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	89 (22.3)	223 (58.3)	68 (17)	8 (2)	2 (0.5)	4.00	0.72	มาก
12. มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	19 (4.8)	97 (24.3)	111 (27.8)	142 (35.5)	31 (7.8)	2.83	1.03	ปานกลาง
13. การร่วมกันจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์	63 (15.8)	236 (59)	89 (22.3)	9 (2.3)	3 (0.8)	3.87	0.72	มาก
14. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้งานบรรลุผลสำเร็จ	57 (14.3)	229 (57.3)	79 (19.8)	33 (8.3)	2 (0.5)	3.77	0.81	มาก
15. ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ	53 (13.3)	205 (51.3)	112 (28)	21 (5.3)	9 (2.3)	3.68	0.85	มาก
รวม						3.63	0.50	ปานกลาง
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ								
16. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	88 (22)	242 (60.5)	52 (13)	18 (4.5)	-	4.00	0.73	มาก
17. ในการปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	70 (17.5)	231 (57.8)	78 (19.5)	21 (5.3)	-	3.88	0.75	มาก
18. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	97 (24.3)	236 (59)	54 (13.5)	13 (3.3)	-	4.04	0.71	มาก
ประสิทธิภาพ								
19. การประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	69 (17.3)	239 (59.8)	71 (17.8)	16 (4)	5 (1.3)	3.88	0.78	มาก
20. การรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน	77 (19.3)	214 (53.5)	89 (22.3)	19 (4.8)	1 (0.3)	3.87	0.78	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ระดับความคิดเห็น		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รวม						3.93	0.58	มาก
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการ ทำงาน								
21. การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตาม ขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	89 (22.3)	217 (54.3)	77 (19.3)	14 (3.5)	3 (0.8)	3.94	0.79	มาก
22. ผลงานของทีมงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	85 (21.3)	232 (58)	69 (17.3)	12 (3)	2 (0.5)	3.97	0.74	มาก
23. ความพึงพอใจในผลงานและการ ปฏิบัติงานของทีมงาน	69 (17.3)	249 (62.3)	72 (18)	9 (2.3)	1 (0.3)	3.94	0.68	มาก
24. มีการติดตามผลและตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	82 (20.5)	237 (59.3)	68 (17)	9 (2.3)	4 (1)	3.96	0.74	มาก
25. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	90 (22.5)	235 (58.8)	57 (14.3)	14 (3.5)	4 (1)	3.98	0.77	มาก
รวม						3.96	0.65	มาก
รวมความคิดเห็น						3.89	0.47	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานพบว่า พนักงานความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของทีมงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ดังนั้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
2. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03
3. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัทอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

5. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

6. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ พุดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่ามี ความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

12. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่ามี ความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอมาน้อยในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

13. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ ร่วมกันขจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

14. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้งานบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

15. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ พื่อใจในผลตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

16. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

17. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าใน การปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

18. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ ตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

19. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการ ประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

20. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

21. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็วอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

22. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการผลงานของทีมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

23. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการความพึงพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

24. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

25. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทั่วไปของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด ขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

โดยแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย 5 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน						
1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก	หญิง	4.07	.53	-.642	398	.521
	ชาย	4.10	.64			
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	หญิง	4.04	.54	.268	398	.788
	ชาย	4.02	.71			
3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้	หญิง	4.01	.62	-.221	398	.825
	ชาย	4.12	.72			
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท	หญิง	4.11	.66	-.379	398	.705
	ชาย	4.13	.69			
5. ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน	หญิง	4.16	.59	2.789**	398	.006
	ชาย	3.88	.69			

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
รวม	หญิง	4.07	.46	.475	398	.635
	ชาย	4.05	.53			
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า						
6. การกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	หญิง	3.93	.80	.360	398	.719
	ชาย	3.90	.74			
7. ความมีอิสระในการทำงาน	หญิง	3.60	.83	.297	398	.766
	ชาย	3.58	.98			
8. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย	หญิง	3.93	.78	-.129	398	.897
	ชาย	3.94	.67			
9. การพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ	หญิง	3.98	.77	1.188	398	.236
	ชาย	3.88	.76			
10. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	หญิง	4.00	.68	.606	398	.545
	ชาย	3.95	.71			
รวม	หญิง	3.89	.57	.643	398	.521
	ชาย	3.85	.55			
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง						
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	หญิง	4.05	.72	1.464	398	.144
	ชาย	3.94	.72			
12. มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	หญิง	2.81	1.01	-.382	398	.703
	ชาย	2.85	1.06			
13. การร่วมกันจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์	หญิง	3.84	.71	-.735	398	.462
	ชาย	3.90	.73			
14. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้งานบรรลุผลสำเร็จ	หญิง	3.79	.79	.752	398	.452
	ชาย	3.73	.84			
15. ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ	หญิง	3.73	.79	1.163	398	.246
	ชาย	3.63	.91			
รวม	หญิง	3.64	.49	.683	398	.495
	ชาย	3.61	.53			
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ						
16. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	หญิง	4.02	.72	.549	398	.583
	ชาย	3.98	.74			
17. ในการปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	หญิง	3.88	.77	.150	398	.881
	ชาย	3.87	.73			
18. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	หญิง	4.10	.68	1.556	398	.118
	ชาย	3.98	.74			
19. การประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	หญิง	3.89	.76	.205	398	.837
	ชาย	3.87	.81			
20. การรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน	หญิง	3.90	.77	.856	398	.392
	ชาย	3.83	.80			

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
รวม	หญิง	3.96	.57	.841	398	.401
	ชาย	3.90	.60			
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน						
21. การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	หญิง	3.92	.77	-.373	398	.709
	ชาย	3.95	.81			
22. ผลงานของทีมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	หญิง	3.96	.70	-.227	398	.820
	ชาย	3.97	.79			
23. ความพึงพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีมงาน	หญิง	3.94	.63	-.068	398	.946
	ชาย	3.94	.73			
24. มีการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	หญิง	3.96	.73	.048	398	.961
	ชาย	3.96	.76			
25. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	หญิง	3.95	.75	-.820	398	.413
	ชาย	4.02	.80			
รวม	หญิง	3.95	.61	-.341	398	.733
	ชาย	3.97	.69			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้สถิติ t-test เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ในการทดสอบ สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจและด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า .05 ทุกด้าน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้สถิติ t-test เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ในการทดสอบ เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ข้อที่ 5 ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน มีค่าความน่าจะเป็น

(p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ทั้งเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยเพศหญิง ($\bar{X} = 4.16$) มีความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 3.88$)

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน						
1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	29	4.573	.158	.440	.995
	ภายในกลุ่ม	370	132.537	.358		
	รวม	399	137.110			
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	29	7.832	.270	.633	.932
	ภายในกลุ่ม	370	157.808	.427		
	รวม	399	165.640			
3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจ ง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้	ระหว่างกลุ่ม	29	10.860	.374	.837	.711
	ภายในกลุ่ม	370	165.518	.447		
	รวม	399	176.378			
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและ นโยบายอื่น ๆ ของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	29	12.359	.426	.932	.570
	ภายในกลุ่ม	370	169.119	.457		
	รวม	399	181.478			
5. ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	29	13.930	.480	1.179	.244
	ภายในกลุ่ม	370	150.767	.407		
	รวม	399	164.698			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	29	4.309	.149	.596	.954
	ภายในกลุ่ม	370	92.249	.249		
	รวม	399	96.557			
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า						
6. การกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	ระหว่างกลุ่ม	29	15.077	.520	.874	.657
	ภายในกลุ่ม	370	220.033	.595		
	รวม	399	235.110			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	29	25.616	.883	1.085	.352
	ภายในกลุ่ม	370	301.144	.814		
	รวม	399	326.760			
8. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	29	10.637	.367	.683	.893
	ภายในกลุ่ม	370	198.800	.537		
	รวม	399	209.438			
9. การพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ	ระหว่างกลุ่ม	29	14.482	.499	.837	.711
	ภายในกลุ่ม	370	220.695	.596		
	รวม	399	235.178			
10. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	ระหว่างกลุ่ม	29	10.820	.373	.755	.819
	ภายในกลุ่ม	370	182.930	.494		
	รวม	399	193.750			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	29	7.029	.242	.772	.798
	ภายในกลุ่ม	370	116.211	.314		
	รวม	399	123.240			
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง						
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	29	10.683	.368	.694	.883
	ภายในกลุ่ม	370	196.314	.531		
	รวม	399	206.998			
12. มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	29	29.491	1.017	.946	.549
	ภายในกลุ่ม	370	397.607	1.075		
	รวม	399	427.098			
13. การร่วมกันจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	29	9.898	.341	.638	.929
	ภายในกลุ่ม	370	198.079	.535		
	รวม	399	207.978			
14. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	29	16.796	.579	.867	.667
	ภายในกลุ่ม	370	247.114	.668		
	รวม	399	263.910			
15. ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	29	17.889	.617	.842	.704
	ภายในกลุ่ม	370	271.151	.733		
	รวม	399	289.040			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	29	4.438	.153	.580	.962
	ภายในกลุ่ม	370	97.620	.264		
	รวม	399	102.057			
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ						
16. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	29	9.722	.335	.613	.944
	ภายในกลุ่ม	370	202.278	.547		
	รวม	399	212.000			

ตาราง 9 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
17. ในการปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	29	13.479	.465	.810	.748
	ภายในกลุ่ม	370	212.271	.574		
	รวม	399	225.750			
18. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	29	12.375	.427	.831	.719
	ภายในกลุ่ม	370	189.902	.513		
	รวม	399	202.278			
19. การประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	ระหว่างกลุ่ม	29	12.501	.431	.692	.885
	ภายในกลุ่ม	370	230.497	.623		
	รวม	399	242.998			
20. การรับทราบข้อมูลที่ต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการ ใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	29	20.538	.708	1.173	.250
	ภายในกลุ่ม	370	223.440	.604		
	รวม	399	243.978			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	29	7.221	.249	.715	.863
	ภายในกลุ่ม	370	128.917	.348		
	รวม	399	136.138			
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน						
21. การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	29	19.187	.662	1.073	.368
	ภายในกลุ่ม	370	228.250	.617		
	รวม	399	247.438			
22. ผลงานของทีมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	29	12.251	.422	.754	.820
	ภายในกลุ่ม	370	207.259	.560		
	รวม	399	219.510			
23. ความพึงพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	29	10.622	.366	.779	.789
	ภายในกลุ่ม	370	173.938	.470		
	รวม	399	184.560			
24. มีการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุก ขั้นตอน	ระหว่างกลุ่ม	29	9.010	.311	.541	.976
	ภายในกลุ่ม	370	212.350	.574		
	รวม	399	221.360			
25. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	29	10.655	.367	.596	.954
	ภายในกลุ่ม	370	228.222	.617		
	รวม	399	238.878			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	29	8.269	.285	.660	.912
	ภายในกลุ่ม	370	159.872	.432		
	รวม	399	168.140			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบของอายุพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทใน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้สถิติการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ทุกด้าน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงาน และการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายข้อพบว่า ความคิดเห็นข้อที่ 1- 25 มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานทุกข้อไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน						
1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	4	.810	.203	.587	.672
	ภายในกลุ่ม	395	136.300	.345		
	รวม	399	137.110			

ตาราง 10 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	.551	.138	.330	.858
	ภายในกลุ่ม	395	165.089	.418		
	รวม	399	165.640			
3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจ ง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้	ระหว่างกลุ่ม	4	.427	.107	.240	.916
	ภายในกลุ่ม	395	175.951	.445		
	รวม	399	176.378			
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและ นโยบายอื่น ๆ ของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4	1.972	.493	1.085	.364
	ภายในกลุ่ม	395	179.506	.454		
	รวม	399	181.478			
5. ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.519	.630	1.534	.192
	ภายในกลุ่ม	395	162.179	.411		
	รวม	399	164.698			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.654	.164	.674	.610
	ภายในกลุ่ม	395	95.903	.243		
	รวม	399	96.557			
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า						
6. การกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	ระหว่างกลุ่ม	4	1.849	.462	.783	.537
	ภายในกลุ่ม	395	233.261	.591		
	รวม	399	235.110			
7. ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.096	.774	.945	.438
	ภายในกลุ่ม	395	323.664	.819		
	รวม	399	326.760			
8. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	4	2.522	.631	1.204	.309
	ภายในกลุ่ม	395	206.915	.524		
	รวม	399	209.437			
9. การพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.607	.652	1.107	.353
	ภายในกลุ่ม	395	232.570	.589		
	รวม	399	235.177			
10. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.759	.440	.905	.461
	ภายในกลุ่ม	395	191.991	.486		
	รวม	399	193.750			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.522	.380	1.235	.296
	ภายในกลุ่ม	395	121.718	.308		
	รวม	399	123.240			
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง						
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.246	.562	1.083	.364
	ภายในกลุ่ม	395	204.751	.518		
	รวม	399	206.998			

ตาราง 10 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
12. มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.692	.923	.925	.536
	ภายในกลุ่ม	395	423.405	1.072		
	รวม	399	427.098			
13. การร่วมกันจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4	1.457	.364	.697	.595
	ภายในกลุ่ม	395	206.520	.523		
	รวม	399	207.978			
14. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.462	.866	1.313	.265
	ภายในกลุ่ม	395	260.448	.659		
	รวม	399	263.910			
15. ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.090	1.022	1.417	.227
	ภายในกลุ่ม	395	284.950	.721		
	รวม	399	289.040			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.775	.194	.756	.555
	ภายในกลุ่ม	395	101.282	.256		
	รวม	399	102.058			
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ						
16. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.013	.253	.474	.755
	ภายในกลุ่ม	395	210.987	.534		
	รวม	399	212.000			
17. ในการปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	4	2.340	.585	1.034	.389
	ภายในกลุ่ม	395	223.410	.566		
	รวม	399	225.750			
18. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.267	.317	.622	.647
	ภายในกลุ่ม	395	201.011	.509		
	รวม	399	202.278			
19. การประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4	.838	.210	.342	.850
	ภายในกลุ่ม	395	242.159	.613		
	รวม	399	242.997			
20. การรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการ ใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.253	.332	.103	.982
	ภายในกลุ่ม	395	243.724	.617		
	รวม	399	243.978			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.586	.147	.427	.789
	ภายในกลุ่ม	395	135.551	.343		
	รวม	399	136.138			
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน						
21. การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	4	.764	.191	.306	.874
	ภายในกลุ่ม	395	246.673	.624		
	รวม	399	247.437			

ตาราง 10 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
22. ผลงานของทีมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	4	2.028	.507	.921	.452
	ภายในกลุ่ม	395	217.482	.551		
	รวม	399	219.510			
23. ความพึงพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.317	.614	.170	.954
	ภายในกลุ่ม	395	184.243	.466		
	รวม	399	184.560	.170		
24. มีการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุก ขั้นตอน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.044	.511	.921	.452
	ภายในกลุ่ม	395	219.316	.555		
	รวม	399	221.360			
25. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	4	.773	.193	.321	.864
	ภายในกลุ่ม	395	238.104	.603		
	รวม	399	238.878			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.797	.199	.471	.757
	ภายในกลุ่ม	395	167.343	.424		
	รวม	399	168.140			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ทุกด้าน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายข้อ

พบว่า ความคิดเห็นข้อที่ 1- 25 มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานทุกข้อไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่ต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่ต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดที่ต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน						
1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	3	.366	.122	.353	.787
	ภายในกลุ่ม	396	136.744	.345		
	รวม	399	137.110			
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	.331	.110	.264	.851
	ภายในกลุ่ม	396	165.309	.417		
	รวม	399	165.640			
3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจ ง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้	ระหว่างกลุ่ม	3	.459	.153	.344	.793
	ภายในกลุ่ม	396	175.918	.444		
	รวม	399	176.378			
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและ นโยบายอื่น ๆ ของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3	.440	.147	.321	.810
	ภายในกลุ่ม	396	181.038	.457		
	รวม	399	181.478			
5. ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.589	.196	.474	.701
	ภายในกลุ่ม	396	164.109	.414		
	รวม	399	164.698			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.631	.210	.132	.941
	ภายในกลุ่ม	396	96.461	.244		
	รวม	399	96.557			

ตาราง 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า						
6. การกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.670	.557	.944	.419
	ภายในกลุ่ม	396	233.440	.589		
	รวม	399	235.110			
7. ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.779	.926	1.132	.336
	ภายในกลุ่ม	396	323.981	.818		
	รวม	399	326.760			
8. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	3	1.315	.438	.834	.476
	ภายในกลุ่ม	396	208.123	.526		
	รวม	399	209.437			
9. การพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.024	1.008	1.719	.162
	ภายในกลุ่ม	396	232.154	.586		
	รวม	399	235.178			
10. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.032	.344	.707	.548
	ภายในกลุ่ม	396	192.718	.487		
	รวม	399	193.750			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.566	.522	1.699	.167
	ภายในกลุ่ม	396	121.674	.307		
	รวม	399	123.240			
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง						
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.585	.528	1.019	.384
	ภายในกลุ่ม	396	205.412	.519		
	รวม	399	206.998			
12. มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.278	.426	.396	.756
	ภายในกลุ่ม	396	425.819	1.075		
	รวม	399	427.098			
13. การร่วมกันจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	.368	.123	.234	.873
	ภายในกลุ่ม	396	207.610	.524		
	รวม	399	207.978			
14. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.988	.663	1.002	.392
	ภายในกลุ่ม	396	261.922	.661		
	รวม	399	263.910			
15. ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.317	.772	1.067	.363
	ภายในกลุ่ม	396	286.723	.724		
	รวม	399	289.040			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.925	.418	.025	.995
	ภายในกลุ่ม	396	102.038	.258		
	รวม	399	102.058			

ตาราง 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ						
16. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	.888	.296	.555	.645
	ภายในกลุ่ม	396	211.112	.533		
	รวม	399	212.000			
17. ในการปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	3	3.769	1.256	2.241	.083
	ภายในกลุ่ม	396	221.981	.561		
	รวม	399	225.750			
18. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.036	1.012	2.012	.112
	ภายในกลุ่ม	396	199.241	.503		
	รวม	399	202.278			
19. การประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.318	1.106	1.827	.142
	ภายในกลุ่ม	396	239.680	.605		
	รวม	399	242.998			
20. การรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการ ใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.044	1.015	1.668	.173
	ภายในกลุ่ม	396	240.933	.608		
	รวม	399	243.978			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.294	.756	2.262	.081
	ภายในกลุ่ม	396	133.844	.338		
	รวม	399	136.138			
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน						
21. การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	3	5.635	1.878	3.076*	.028
	ภายในกลุ่ม	396	241.803	.611		
	รวม	399	247.437			
22. ผลงานของทีมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	1.7311	.577	1.049	.371
	ภายในกลุ่ม	396	217.779	.550		
	รวม	399	219.510			
23. ความพึงพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.821	.607	1.316	.269
	ภายในกลุ่ม	396	182.739	.461		
	รวม	399	184.560			
24. มีการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุก ขั้นตอน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.769	.923	1.672	.172
	ภายในกลุ่ม	396	218.591	.552		
	รวม	399	221.360			
25. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.545	1.182	1.988	.115
	ภายในกลุ่ม	396	235.332	.594		
	รวม	399	238.878			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.659	.886	2.121	.097
	ภายในกลุ่ม	396	165.481	.418		
	รวม	399	168.140			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาระดับสูงสุดของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ทุกด้าน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาระดับสูงสุดของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายข้อพบว่าความคิดเห็นข้อที่ 21 การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีการศึกษาระดับสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็วต่างกัน

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับดังตาราง

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกันในรายชื่อที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด	$\bar{X}$	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี
21. การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	4.35	-	.46* (.026)	.31 (.110)	.48** (.009)
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.89	-	-	.15 (.261)	.26 (.820)
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา	4.04	-	-	-	.17 (.69)
	ปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี	3.87	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานในด้านการส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) กับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม. 6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) กับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีการศึกษาระดับชั้นสูง

สุดระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 4.35$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็วมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา ($\bar{X} = 4.04$) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.89$) และปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.87$)

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานจำแนกตามขนาดของทีมงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน						
1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	4	.202	.504	.146	.965
	ภายในกลุ่ม	395	136.908	.347		
	รวม	399	137.110			
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	.558	.139	.334	.855
	ภายในกลุ่ม	395	165.082	.418		
	รวม	399	165.640			
3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจ ง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้	ระหว่างกลุ่ม	4	2.223	.556	1.261	.285
	ภายในกลุ่ม	395	174.154	.441		
	รวม	399	176.378			
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและ นโยบายอื่น ๆ ของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4	5.827	1.457	3.276*	.012
	ภายในกลุ่ม	395	175.650	.445		
	รวม	399	181.477			
5. ความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.913	.478	1.161	.328
	ภายในกลุ่ม	395	162.784	.412		
	รวม	399	164.697			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.077	.269	1.114	.349
	ภายในกลุ่ม	395	95.480	.242		
	รวม	399	96.558			

ตาราง 13 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า						
6. การกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	ระหว่างกลุ่ม	4	4.404	1.101	1.885	.112
	ภายในกลุ่ม	395	230.706	.584		
	รวม	399	235.110			
7. ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.716	.179	.217	.929
	ภายในกลุ่ม	395	326.044	.825		
	รวม	399	326.760			
8. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	4	1.410	.353	.669	.613
	ภายในกลุ่ม	395	208.027	.527		
	รวม	399	209.437			
10. การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	ระหว่างกลุ่ม	4	6.070	1.518	3.194*	.013
	ภายในกลุ่ม	395	187.680	.475		
	รวม	399	193.750			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.866	.467	1.519	.196
	ภายในกลุ่ม	395	121.374	.307		
	รวม	399	123.240			
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง						
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.270	1.318	2.580*	.037
	ภายในกลุ่ม	395	201.727	.511		
	รวม	399	206.998			
12. มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.578	.895	.834	.504
	ภายในกลุ่ม	395	423.519	1.072		
	รวม	399	427.097			
13. การร่วมกันจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4	.263	.658	.125	.973
	ภายในกลุ่ม	395	207.714	.526		
	รวม	399	207.977			
14. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.052	1.013	1.540	.190
	ภายในกลุ่ม	395	259.858	.658		
	รวม	399	263.910			
15. ความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.207	.552	.760	.552
	ภายในกลุ่ม	395	286.833	.726		
	รวม	399	289.040			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.604	.151	.588	.671
	ภายในกลุ่ม	395	101.453	.257		
	รวม	399	102.058			

ตาราง 13 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีมงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ						
16. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.962	.991	1.811	.113
	ภายในกลุ่ม	395	208.038	.527		
	รวม	399	212.000			
17. ในการปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	ระหว่างกลุ่ม	4	1.544	.386	.680	.606
	ภายในกลุ่ม	395	244.206	.568		
	รวม	399	225.750			
18. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.954	.739	1.464	.212
	ภายในกลุ่ม	395	199.323	.505		
	รวม	399	202.278			
19. การประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4	2.393	.598	.982	.417
	ภายในกลุ่ม	395	240.605	.609		
	รวม	399	242.997			
20. การรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการ ใช้งาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.602	.651	1.065	.374
	ภายในกลุ่ม	395	241.375	.611		
	รวม	399	243.978			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.215	.304	.889	.470
	ภายในกลุ่ม	395	134.923	.342		
	รวม	399	136.137			
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน						
21. การส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว	ระหว่างกลุ่ม	4	1.894	.476	.762	.551
	ภายในกลุ่ม	395	245.544	.622		
	รวม	399	247.437			
22. ผลงานของทีมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	4	1.936	.484	.879	.477
	ภายในกลุ่ม	395	217.574	.551		
	รวม	399	219.510			
23. ความพึงพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.864	.966	2.112	.079
	ภายในกลุ่ม	395	180.696	.457		
	รวม	399	184.560			
24. มีการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุก ขั้นตอน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.750	.687	1.242	.292
	ภายในกลุ่ม	395	218.610	.553		
	รวม	399	221.360			
25. การทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	4	3.480	.870	1.460	.214
	ภายในกลุ่ม	395	235.398	.596		
	รวม	399	238.877			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.087	.522	1.240	.293
	ภายในกลุ่ม	395	166.053	.420		
	รวม	399	168.140			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขนาดของทีมงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 ทุกด้าน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ขนาดของทีมงานต่างกันพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขนาดของทีมงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบรายข้อพบว่า ความคิดเห็นข้อที่ 4 วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นต้องไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท ข้อที่ 10 การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมและข้อที่ 11 การมีความสามัคคีและการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .012, .013 และ .037 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ขนาดของทีมงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นขนาดของทีมงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกันต่อวัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นต้องไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมและการมีความสามัคคี การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อที่ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับดังตาราง

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงานแตกต่างกันในรายชื่อที่พบความแตกต่าง

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	ขนาดของทีมงาน	$\bar{X}$	3-8 คน	9-13คน	14-18คน	19-23คน	24-28คน
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท	3-8 คน	4.16	-	.20*	.31	.39	.66
				(.010)	(.777)	(.084)	(.162)
	9-13 คน	3.96		-	.23	.59*	.46
					(.058)	(.011)	(.331)
	14-18 คน	4.20			-	.36	.70
10. การสนับสนุนการแสดงความเห็นของเพื่อนร่วมทีม						(.143)	(.151)
	19-23 คน	4.56				-	1.03*
							(.044)
	24-28 คน	3.50					-
		$\bar{X}$	3-8คน	9-13คน	14-18คน	19-23คน	24-28คน
10. การสนับสนุนการแสดงความเห็นของเพื่อนร่วมทีม	3-8 คน	3.98	-	.31	.23	.46*	.98*
				(.660)	(.052)	(.049)	(.045)
	9-13 คน	4.02		-	.26*	.43	1.02*
					(.038)	(.075)	(.039)
	14-18 คน	3.76			-	.69**	.76
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						(.007)	(.131)
	19-23 คน	4.44				-	1.44**
							(.008)
	24-28 คน	3.00					-
		$\bar{X}$	3-8 คน	9-13 คน	14-18คน	19-23คน	24-28คน
11. มีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3-8 คน	4.02	-	.71	.65	.54*	1.02*
				(.385)	(.588)	(.027)	(.046)
	9-13 คน	3.94		-	.62	.61*	.94
					(.962)	(.014)	(.065)
	14-18 คน	3.95			-	.60*	.95
						(.022)	(.067)
	19-23 คน	4.56				-	1.56*
							(.006)
	24-28 คน	3.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานในรายชื่อต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 3 – 8 คน กับขนาดของทีมงาน 9 – 13 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 3 – 8 คน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 9 – 13 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 9 – 13 คน กับขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 9 – 13 คนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .59

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน กับขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.03

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน ($\bar{X} = 4.56$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัทมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติที่มีขนาดของทีมงาน 9 – 13 คน ($\bar{X} = 3.96$) และขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน ($\bar{X} = 3.50$)

การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 3 – 8 คน กับขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 3 – 8 คน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 3 – 8 คน กับขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 3 – 8 คนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบ

ว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 3 – 8 คนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.02

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 9 – 13 คน กับขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 9 – 13 คนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .61

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 14 – 18 คน กับขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 14 – 18 คนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .60

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน กับขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.56

ดังนั้นพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีขนาดของทีมงาน 19 – 23 คน ($\bar{X} = 4.56$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีขนาดของทีมงาน 24 – 28 คน ($\bar{X} = 3.00$)

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

H_1 : บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจใน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.223**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.132**	.008
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.169**	.001
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.120*	.016
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.149**	.003
รวม	.186**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าบุคลิกด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .223 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

2. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

งานด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .132 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

3. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .169 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

4. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .120 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

5. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

ดังนั้นบุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูล	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.310**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.223**	.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.104*	.037
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.246**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.306**	.000
รวม	.290**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าบุคลิกด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .310 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

2. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเปิดเผย และเผชิญหน้า พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .223 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

3. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .104 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

4. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .246 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

5. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการตรวจสอบ ทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .306 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ดังนั้นบุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจ	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.300**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.154**	.002
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.126*	.011
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.229**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.267**	.000
รวม	.259**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าบุคลิกด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

2. บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .154 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

3. บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .126 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

4. บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .229 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

5. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .267 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

ดังนั้นบุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.252**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.194**	.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.092	.066
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.277**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.222**	.000
รวม	.251**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าบุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .252 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

2. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเปิดเผย และเผชิญหน้า พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .194 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

3. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .024 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน (H_0) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .092 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

4. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .227 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

5. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .222 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

ดังนั้นบุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับด้านความร่วมมือและความขัดแย้งที่บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

H_1 : สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.189**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.106*	.034
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.180**	.000
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.228**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.196**	.000
รวม	.216**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมทางกายภาพกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

โดยแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย 2 สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

H_1 : พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.407**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.357**	.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.236**	.000
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.393**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.420**	.000
รวม	.437**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง พบว่า มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .236 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .393 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการตรวจสอบ ทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .420 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทใน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนด

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

H_1 : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.312**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.322**	.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.224**	.000
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.279**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.284**	.000
รวม	.340**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : องค์ประกอบทางการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

H_1 : องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.368**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.333**	.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.324**	.000
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.345**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.326**	.000
รวม	.404**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความ

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	องค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรม	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.407**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.348**	.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.336**	.000
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.393**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.378**	.000
รวม	.445**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .407 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

2. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการ

เปิดเผยและเผชิญหน้า พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .348 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

3. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .336 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

4. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการบริหารงานและการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .393 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

5. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .378 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ดังนั้นองค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการบริหารงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร	
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	.434**	.000
ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	.396**	.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	.316**	.000
ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	.481**	.000
ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	.456**	.000
รวม	.502**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบ พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .434 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

2. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

งานด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .396 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

3. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .316 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

4. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .481 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

5. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .456 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ดังนั้นองค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงานอันจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงานให้ดียิ่งขึ้น
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานได้ข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน
2. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
4. ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
5. องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วน

ประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 51 บริษัท

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประชากรจากบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการจากจำนวนบริษัททั้งหมด 51 บริษัท ผู้วิจัยทราบจำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทจำนวน 10 บริษัท ดังนั้นจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 10 บริษัท หรือประมาณร้อยละ 20 ของจำนวนบริษัททั้งหมด
2. สุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ โดยกำหนดเป็นสัดส่วน (Proportional)
3. ตามจำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการของแต่ละบริษัท ซึ่งมีทั้งหมด 9,050 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน
4. สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มหยิบได้ตอบแบบสอบถามเมื่อมีเวลาและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ การศึกษาขั้นสูงสุด ระดับการศึกษาและเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของทีมงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale โดยมีคำถามในลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งแต่ละลักษณะมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็นโดยแบ่งเป็น มาก ปานกลาง น้อย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบวัดระดับความพึงพอใจแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น พพอใจอย่างมาก พพอใจค่อนข้างมาก เฉย ๆ ไม่พพอใจค่อนข้างมาก ไม่พพอใจอย่างมาก

ตอนที่ 4 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 องค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การฝึกอบรม การจัดการข้อมูลข่าวสาร เป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 6 การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้านคือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานเป็นคำถามแบบสเกล Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 10 บริษัท และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา ดังตาราง

บริษัท	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืน (ชุด)
1. บริษัท เอนโก จำกัด	58	58
2. บริษัท พิธิพาร์ท จำกัด	22	22
3. บริษัท อาซาฮี สมบูรณ์ออลูมิเนียม จำกัด	18	18
4. บริษัท ไทยติคัล จำกัด	4	4
5. บริษัท เดนโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด	66	66
6. บริษัท ชัมมิต ออโต บอดี อินดัสเตรียล จำกัด	62	62
7. บริษัท ไทยแออร์ จำกัด	53	53
8. บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด	44	44
9. บริษัท เอ็น เอช เค สปริง จำกัด	44	44
10. บริษัท ยูเนี่ยน ออโตพาร์ทส มานูแฟกเจอริง จำกัด	29	29
รวม	400	400

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อคัดแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบเรียงมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS/PC)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทั่วไปของบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน
โดยแบ่งออกเป็น 5 สมมติฐานย่อย ดังนี้
สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

ใช้การทดสอบค่า t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่ม คือ เพศหญิงและเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน
ใช้การทดสอบค่า F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบ
ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 การศึกษาชั้นสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกันใช้การทดสอบค่า F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ของทีมงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดของทีมงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด คือ บุคลิกภาพกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมล 2 ชุด คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมล 2 ชุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 5 องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมล 2 ชุด คือ องค์ประกอบทางการบริหารกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะทั่วไปของบุคคล

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

เพศ เพศของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นเพศหญิงจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และเพศชายจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ อายุของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 32 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือ อายุ 18 – 25 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27 อายุ 33 – 39 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 อายุ 40 – 46 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และอายุ 47 – 52 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่ามีประสบการณ์ในการทำงาน 6 เดือน – 7 ปี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 8 – 13 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน 14 – 19 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 27 – 33 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

การศึกษาระดับสูงสุด การศึกษาระดับสูงสุดของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่ามีพนักงานมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ขนาดของทีม ขนาดของทีมของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามพบว่ามีพนักงานขนาดของทีมมีจำนวนสมาชิก 3 – 8 คน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75 รองลงมาคือขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 9 – 13 คน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 14 – 18 คน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 19 – 23 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และขนาดของทีมที่มีจำนวนสมาชิก 24 – 28 คน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อบุคลิกลักษณะในการทำงาน

จากการศึกษาบุคลิกลักษณะในการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่าด้านการปฏิบัติงานผู้ตอบทำงานอย่างมีแบบแผนมีระเบียบปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือด้านการหาข้อมูลผู้ตอบชอบหาข้อมูลตามความเป็นจริงปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ด้านการตัดสินใจ

ผู้ตอบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และด้านความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นผู้ตอบมีบุคลิกภาพแบบเปิดตัวปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านลักษณะความสัมพันธ์กับผู้อื่น

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่า ในการทำงานควรเน้นที่เป้าหมายในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือเห็นว่าตนเองเป็นคนร่าเริง เปิดเผยในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ชอบการพบปะผู้คนในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ชอบทำโครงการระยะสั้นในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และชอบการพูดมากกว่าการเขียนในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการหาข้อมูล

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่า ก่อนจะทำงานใด ๆ ตนเองชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้านก่อนเสมอในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือสามารถชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดีเพราะมีข้อมูลเพียงพอในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 หาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เครื่องคิดในการหาข้อมูลปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และสนใจข้อมูลในรายละเอียดมากกว่าภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการตัดสินใจ

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่าตนเองตัดสินใจโดยยึดเหตุผลเป็นหลักในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.96 รองลงมาคือตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริงสามารถพิสูจน์ได้ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 การตัดสินใจเด็ดขาด ชัดเจนและตัดสินใจโดยคำนึงถึงรายละเอียดในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงานในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ เห็นว่าตนเองชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือชอบให้มีการทำตามกฎระเบียบในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.87 ชอบให้มีการจัดระเบียบในสิ่งที่ทำอยู่หรือกำลังจะทำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัดในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความ

พึงพอใจจำนวนห้องประชุมสำหรับให้พนักงานเข้าร่วมการทำกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.49

2. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจจำนวนห้องประชุมย่อยของแต่ละแผนกเพียงพอสำหรับการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.08

3. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องประชุมมีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอและเหมาะสมในการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น ไมโครโฟน เครื่องฉายข้ามศีรษะใช้ในการประชุมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่ามี ความพึงพอใจสถานที่สนทนาการ เช่น สนามกีฬา ห้องอาหาร ให้พนักงานได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

5. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจการบริการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจการอำนวยความสะดวกในการใช้ยานพาหนะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องทำงานที่มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจขนาดของห้องประชุมรองรับพนักงานได้เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องทำงานที่มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์มีความพึงพอใจห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาดในอยู่ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อปัจจัยทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อปัจจัยทางสังคม พบว่า พนักงานความคิดเห็นต่อปัจจัยทางสังคมในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ดังนั้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าสมาชิกภายในทีมเลือกผู้บังคับบัญชาหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม ตามความรู้ประสบการณ์และสถานการณ์อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66
2. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษาเมื่อทีมงานเกิดปัญหาอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10
3. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของสมาชิกภายในทีมโดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08
4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถได้เหมาะสมกับการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04
5. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03
6. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อิทธิพลของตนเองครอบงำสมาชิกภายในทีมในการตัดสินใจอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25
7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถเผชิญหน้ากับความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ปิดความรับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.91
8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่และมีบรรยากาศที่เป็นกันเองอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02
11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองกล้าเปิดเผยตนเมื่อต้องประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53
12. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า

ตนเองยอมรับและไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

13. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าบรรยากาศภายในทีมมีความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตรองอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

14. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ทุกคนอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

15. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีมที่อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

16. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองติดต่อไปมาหาสู่กับเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

17. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

18. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

19. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

20. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าตนเองทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองให้กับงานเพื่อความสำเร็จของทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อองค์ประกอบทางการบริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อองค์ประกอบทางการบริหารพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อองค์ประกอบทางการบริหารอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อองค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

2. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่ามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับทีมงานในกรณีที่เกิดปัญหาอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

3. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการให้ข้อชี้แนะกับทีมงานของตนเองเพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกับทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

5. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของงานร่วมกับทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

6. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าทีมงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคและทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าในการฝึกอบรมขององค์กร วิทยากรมีการนำรูปแบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าวิทยากรมีการจัดเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าบรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นที่น่าประทับใจอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของทีมงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าองค์กรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

12. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าหน่วยงานแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ทีมงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

13. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับทีมงานอยู่เสมออยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

14. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

15. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการแนะนำทีมงานในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานพบว่า พนักงานความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของทีมงานในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ดังนั้นเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09
2. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03
3. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11
4. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าวัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัทอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12
5. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการเข้าใจตรงกันเป็นหลักการวัดผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97
6. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
7. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีความอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59
8. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
9. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93
10. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98
11. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00
12. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.83
13. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการร่วมกันขจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87
14. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่า

ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนให้งานบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

15. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

16. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

17. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการปฏิบัติงานของทีมงานต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

18. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

19. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

20. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

21. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการส่งมอบงานสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็วอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

22. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าผลงานของทีมงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

23. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการพึงพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

24. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

25. พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์เห็นว่าการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทั่วไปของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด ขนาดของทีมงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

โดยแยกออกเป็นสมมติฐานย่อย 5 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบและทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นองค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบและทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั่วไปของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน พบว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุดและขนาดของทีมงานต่างกันมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญมน ทองทวี (2540; อ้างถึงในสุภาพร อัคราวัฒนา (2541)) ได้ทำการศึกษาทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ของบุคลากรไม่ใช่ปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม สุจิตต์ ปุละละนันท์ (2541) พบว่า เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน สายงานและช่วงเวลาหลังการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นทีม ชูติมา มาลัย (2538) พบว่าขนาดของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบริลล์ (Brill, 1976) กล่าวว่าทีมที่มีขนาดเล็กจะง่ายต่อการปฏิบัติงานเพราะความรับผิดชอบความเป็นประชาธิปไตยในกระบวนการทำงานมีมากกว่าทีมงานขนาดใหญ่และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยศ ศิริรัตนบวร (2531) พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรของสภาตำบลเนื่องจากกรรมการสภาตำบลส่วนใหญ่มีความรู้ต่ำ ซึ่งส่งผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมขาดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับระบบงาน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแคมป์เบลและฮอว์ลีย์ (1982) และสอดคล้องกับงานของฮอว์ (1990) ซึ่งระบุว่า บุคลิกภาพแบบการชอบเข้าสังคมมีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของกลุ่มงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ คงประเสริฐ (2539) พบว่าการขาดการแสดงออกหรือแสดงออกน้อย อาจจะทำให้เกิดปัญหาการสื่อสารความเข้าใจ การประสานงาน การระดมความคิด อันจะส่งผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ด้านลักษณะการหาข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพด้านการหาข้อมูลมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับไพศาล ไกรสิทธิ (2535) พบว่า คนไทยมีค่านิยมในการทำงานต้องการทำงานที่ไม่ต้องการใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอ ขาดความอดทนที่จะทำงานติดต่อกันนาน ๆ หลีกเลี่ยงการทำอะไรในสิ่งที่เห็นว่ายาก เมื่อพบอุปสรรคจึงเลิกกลางคัน มักจะเลือกทำในสิ่งที่สำเร็จง่าย ๆ ซึ่งก็คือ คนไทยมีแนวโน้มการใช้วิธีการหาข้อมูลโดยการหุ่ยรู้มากกว่าการหาข้อมูลตามความเป็นจริงซึ่งใน

ระยะของการจัดตั้งทีม เมื่อทีมยังไม่มีผลงานลงตัว สมาชิกในทีมงานยังมีความวิตกกังวลและสับสนทำให้อยู่เป้าหมายของทีมก็ยิ่งขาดความชัดเจน ความสัมพันธ์ภายในทีมยังมีน้อย ทำให้ทีมต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายสูงก่อนที่จะตัดสินใจใด ๆ ลงไป

ด้านลักษณะการตัดสินใจ พบว่า บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสตรชัย คงประเสริฐ กล่าวว่าในช่วงการสร้างผลงานของทีมที่มีประสิทธิภาพจะใช้การตัดสินใจโดยใช้เหตุผลสูง คือใช้ตัดสินใจจากข้อเท็จจริงเพราะว่าเป็นการตัดสินใจที่ชัดเจนและได้รับการพิสูจน์แล้ว ซึ่งในการตัดสินใจที่มีคุณภาพนั้นควรจะใช้ลักษณะบุคลิกภาพที่ผสมผสานการตัดสินใจของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ตัดสินใจด้วยข้อมูลเท่านั้นแต่ยังตัดสินใจด้วยผลประโยชน์ที่จะได้รับจึงหะโอกาสที่เหมาะสม ความสามารถของผู้ตัดสินใจ สอดคล้องกับประสิทธิภาพของการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาไม่ได้อยู่ที่วิธีคิดเท่านั้นหากแต่อยู่ที่สถานการณ์แวดล้อมด้วย

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิบ (Gibb, 1961) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องการบรรยากาศในการทำงานแบบสนับสนุน เอื้อต่อการทำงานไม่เคร่งครัดจนเกินไปนัก การปฏิบัติงานที่เคร่งครัดอยู่ในเกณฑ์หรือระเบียบมากจนเกินไปก็จะทำให้ทีมงานมีบรรยากาศการทำงานที่เคร่งเครียดแต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่สบายมากจนเกินไปก็ไม่ก่อให้เกิดผลงาน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา มาลัย (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ โกมุติกันนท์ (2536) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและสอดคล้องกับฟรีแมน (Friedman, 1997) กล่าวว่าควรให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เพียงพอเพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยทางสังคมด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2532) กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการทำให้กลุ่มทำงาน การสร้างคุณสมบัติของทีมที่แข็งแกร่งและการรักษาภาพนั้นให้คงอยู่ต่อไป ผู้นำทีมเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม กระตุ้น กำกับจูงใจ ให้สมาชิกร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการร่วมคิดร่วมปรึกษาหารืออย่างมีเป้าหมายที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวัดณ์ พงษ์พยอม (2536) ได้กล่าวว่าจากการที่หัวหน้าทีมมอบโอกาสสำหรับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ด้วยตนเองได้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นการระดมความสามารถของทีมทั้งหมดมาใช้ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งกว่าการที่หัวหน้าพยายามทำเองทั้งหมด ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นงานที่น่าสนใจ ตื่นเต้น เราใจอีกทั้งเต็มไปด้วยศักยภาพในการเรียนรู้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับซังค์ เรดดี เบอร์ก มิลเลอร์ และปาร์กเกอร์ (เปรมวดี ฤทธิเดช, 2540; อ้างอิงจาก Shonk, 1982; Reddy, 1988; Burke, 1988; Drexler, 1988; Miller, 1991; Marker, 1991; Parker, 1991) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเมื่อทำงานร่วมกันนานเข้าก็อาจจะเบื่อ และไม่อย่างทำงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน สมาชิกจะ

ต้องมีความไว้วางใจ ไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก มองเพื่อนสมาชิกด้วยกันอย่างมีคุณค่า หากมีอุปสรรคก็สามารถช่วยกันแก้ไขได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536); เปรมวดี คฤหเดช (2540) ได้กล่าวถึงปัญหาของการทำงานเป็นทีมว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานถ้าสมาชิกขาดมนุษยสัมพันธ์ไม่ค่อยยิ้มแย้ม แจ่มใส ถ้าสัมพันธภาพไม่ดีก็จะเกิดความขัดแย้งในการทำงาน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า

ด้านการวางแผน พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัฐ สุรศักดิ์นิธิกุล (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 โดยพบว่าด้านระเบียบกฎเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับการนิเทศและติดตามผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านระเบียบกฎเกณฑ์กับการจัดการข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับปรีดา โชติช่วงและคณะ (2536) กล่าวว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรจะมีการวางแผนงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายเข้าใจและทำงานตามขั้นตอนตามแผน มีการปรับปรุงแก้ไขแผนงานให้เป็นปัจจุบัน กำหนดแผนงานเป็นระยะเวลาตามสถานการณ์ และกำหนดความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน

ด้านการฝึกอบรม พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา มาระโพธิ์ (2533) พบว่าการฝึกอบรมระหว่างการประชุม การสนับสนุนช่วยเหลือและฐานะทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของชุมชนทันตภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรัฐ สุรศักดิ์นิธิกุล (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องพยายามสร้างหลักสูตรที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ต้องการของคนในองค์กรและมีการนำรูปแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้ เน้นการพัฒนาเทคนิคและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องจึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญและได้รับเครื่องมือที่จำเป็นที่เพียงพอกับการพัฒนางานขององค์กร

การจัดการข้อมูลข่าวสาร พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร แบ่งกุลสัจิต (2541) พบว่า ผลการสนับสนุนทางการบริหาร นิเทศติดตามด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านการจัดองค์กรชุมชน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับสุพจน์ ชารามณเฑียร (2532) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีขบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศของการกระจายข่าวสารถึงกันอย่างต่อเนื่องสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเข้าใจในวัตถุประสงค์เดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลิกภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยบุคลิกภาพตามแนวความคิดของ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นความชอบ หากชอบสิ่งใดก็จะกระทำหรือโน้มเอียงไปทางด้านนั้น บางบุคคลอาจจะไม่ได้มีพฤติกรรมที่กระทำ

ไปตามความชอบที่เป็นอยู่ก็ได้ แต่เนื่องจากสภาวะแวดล้อมหรือปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาประกอบ เช่น ข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากร (คน เงิน เครื่องจักร เป็นต้น) ซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมไปตามสถานการณ์ที่ตนเองเผชิญอยู่ ซึ่งความชอบนั้นอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของทีมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคลิกภาพแบบใดแบบหนึ่ง ผู้บริหารควรจะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานร่วมกับทีมงานโดยทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ เช่น ในระยะของการจัดตั้งทีม ทีมยังมีความไม่ลงตัว สมาชิกในทีมงานยังมีความกังวลและสับสนทำให้อยู่เป้าหมายของทีมก็ยิ่งขาดความชัดเจน ความสัมพันธ์ภายในทีมยังมีน้อยทำให้ทีมต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายสูงก่อนที่จะตัดสินใจใด ๆ ลงไป ดังนั้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสิ่งที่สำคัญคือการที่สมาชิกภายในทีมรู้จักปรับตัวเข้าหากัน เพราะสมาชิกแต่ละคนจะมีบุคลิกที่แตกต่างซึ่งจะต้องรู้จักวิธีการปรับตัวเพื่อให้ทำงานนั้นบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงาน สนับสนุนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ควรจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน เช่น จำนวนห้องประชุมสำหรับพนักงานเข้าร่วมทำกิจกรรม ห้องประชุมย่อยของแต่ละแผนก โต๊ะ เก้าอี้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการใช้งาน สถานที่สนทนา การให้บริการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต การอำนวยความสะดวกในการใช้ยานพาหนะ อากาศในห้องทำงานที่มีอุณหภูมิที่พอเหมาะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด

3. ด้านปัจจัยทางสังคม พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำหรือหัวหน้าทีมเป็นเสมือนมันสมองของทีมงานและมีความสำคัญต่อกระบวนการปฏิบัติงานเป็นทีม ควรมีการเพิ่มศักยภาพของผู้นำ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องกลยุทธ์การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้นำได้ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ รู้จักการบริหารงานบริหารคน และมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี สามารถที่จะนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จได้ สมาชิกในทีมงานควรกล้าที่จะเปิดเผยตนเมื่อต้องประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่ง และทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นประโยชน์ส่วนตัว รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งทุ่มเทความรู้ความสามารถที่ตนเองมีให้กับงานเพื่อความสำเร็จของทีม

4. ด้านองค์ประกอบทางการบริหาร ด้านการวางแผน ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเพราะจะทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานเมื่อเกิดปัญหาก็ร่วมกันแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งร่วมกันเสนอแนะเพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และมีการประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาว่าการทำงานที่ผ่านมาจะต้องปรับปรุง พัฒนาในเรื่องใดบ้างเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ด้านการฝึกอบรม ควรจะมีการกำหนดหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม โดยให้พนักงานที่ต้องการพัฒนาทักษะทางด้านนั้น ๆ เป็นผู้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ควรมีการจัดวิทยากรและมีการนำเสนอในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงความจำเจและเบื่อหน่ายซึ่งอาจทำให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ประทับใจและไม่สนใจในเรื่องที่ฝึกอบรมเท่าที่ควร ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร เพื่อการเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของสมาชิกภายในทีมงานและภายนอกทีมงานองค์กรควรมีการสนับสนุนการเผยแพร่ข่าวสารแก่ทีมงาน มีการแนะนำวิธีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ มีการแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ทีมงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการใช้ข้อมูลอันจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละระดับเปรียบเทียบกับกันเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละระดับที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่มีความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมอื่น ๆ
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานเพื่อให้ผู้บริหารปรับปรุงปัจจัยนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา . (2544). *การวิเคราะห์สถิติ : เพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การุณ ภูใหญ่. (ม.ป.ป.). *การสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม* ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี : 27 – 29.
- กวี วงศ์พุม. (2536, มิถุนายน) "มาทำงานกันเป็นทีมดีไหม". *วารสารอรุณสวัสดิ์* 3 (24) : 105 – 107.
- จิรัชย์ สุขะเกตุ. (2539). *หลักสถิติ 1*. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ : 34.
- ชวนพิศ สันธูรการ. (2539). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ* โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- ชัยรัฐ สุรศักดิ์นิติกุล. (2544). *องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหาร) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ถ่ายเอกสาร.
- ชัยยศ ศิริรัตนบวร. (2531). *ความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของกรรมการสภาตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ จังหวัดอุบลราชธานี*. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ชรินทร์ อาสาศิริส. (2524). *รูปแบบภาวะผู้นำ สภาวะการณ์กลุ่มและประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษากรณีที่ทำกรพัฒนาชุมชนอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจีนสมาการ. (ม.ป.ป.). *บริหารอย่างไรให้ได้ผลดี*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายใจ.
- ชุดิมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (วิชาการพยาบาลศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เตือนใจ แววงาม. (2534). *พลวัตของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินต์.
- ทศพร ประเสริฐสุข . (ม.ป.ป.). *จิตวิทยาการทำงานร่วมกัน*. ม.ป.พ. อัดสำเนา.
- ทิตนา แคมมณี. (2537). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน*. ม.ป.พ. อัดสำเนา.
- ธวัชชัย ไตรทิพย์. (2540). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิชาบริหารการพัฒนา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ถ่ายเอกสาร.

- นพเก้า สุนทรเกส. (2519). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์วิชาวิทยาศาสตร์โดยวิธีสอนแบบการเรียนรู้
เป็นทีมกับการเรียนแบบบรรยายประกอบการสาธิต ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (มัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่าย
เอกสาร.
- นวลละอ อสุภาผล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญธรรม กิตปรีดาบริสุทธิ์. (2543) *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประยูร อาษานาม. (2534). *คู่มือการวิจัยทางการศึกษา*. ขอนแก่น : แก่นคำออฟเซตการพิมพ์.
- ปรีดา โชติช่วงและคณะ. (2536). *การพัฒนาชุมชนและการบริหารงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์สายใจ.
- เปรมวดี คฤเดช. (2540). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ถ่ายเอกสาร
- พนม ลิ้มอารี. (2529, พฤษภาคม). "กลุ่มสัมพันธ์", *มหาสารคาม*. ปรีดาออฟเซตการพิมพ์ 2 (5) :
78 – 86.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2519) *การสร้างสัมพันธภาพและกำลังขวัญของบุคคล*. สำนักฝึกอบรมสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. (2531, มีนาคม). "การทำงานเป็นกลุ่ม.", *การทำเรือ* 3(6) : 1 – 4.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2535). *วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย*. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.
- ยุวรัตน์ รัตนาคิน. (2528). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคม
สงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
สส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ถ่ายเอกสาร
- วินิจ เกตุขำ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538 2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ
ที่บางครั้งก็พลาดได้.", *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*, 18(3) : 8 - 11.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช : 80.
- วีรวัฒน์ พงษ์พยอม. (2536). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2536). *จิตวิทยาบุคลิกภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2543). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. (2536). *การศึกษาสภาพจริงและความหวังของการทำงานเป็นทีมตามการ
รายงานของทีมสุขภาพโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร
- สถาบันยานยนต์. <http://thaiauto.or.th> : 11/10/2545.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช : 257.
- สมยศ นาวิการ. (2528). *การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
พรณกิจ.
- สุจิตต์ ปุคะละนันท์. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมและการนำความรู้ที่ได้รับ
จากการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้ : กรณีศึกษาริษัทปิโตรเคมี
แห่งชาติ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐปศาสนศาสตร) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ มาระโพธิ์. (2533). *คุณลักษณะส่วนบุคคล และเงื่อนไขภายนอกที่มีผลต่อความสามารถใน
การทำงานในชุมชนของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ทันตแพทย์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ ธารารณศิลป์. (2532). *ทีมงานและการทำงานเป็นทีม*. จุลสารพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายใจ.
- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาอุดมศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ แสงนิมมวล. (2539). *ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บิ๊คเบ็งก.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒพิษณุโลก : 43.
- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนา
พานิช: 117 – 118.
- _____. (2524). *การพัฒนาองค์การ การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : โอเดียน
สโตร์ : 30.
- อภาวดี บุญสวาท. (2541). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของวิศวกร : กรณี
ศึกษาริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐปศาสน
ศาสตร) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). *กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬ
าลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กิสุขพันธ์. (2538). *การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ*. หน้า 137 – 139 : กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- Blake, Robert R., and Mouton, Jane S. (1987). *The New Managerial Grid*. Houston : Gult
Publishing.
- Brill, N.I. (1979). *Teamwork : Working Together in the Human Services*. New York : Lippincolt.
- Brown, Lori DoPrete. (1993). *Assessing the Quality of Development : Module 7 Usre's
Guide Washing DC: Age Khan Foudation*.

- Friedman, V.J. (1997). *Making Schools Safe for Uncertainty* : Teams, Teaching and School Reform. Teachers College Record 99.
- Furnham and Stringfield. (1993). *Personality and Work Performance Myers – Briggs Type Indicator Correlates Managerial Performance in Two Cultures* : Personality and Individual Differences.
- Gibb R. Jack. (1961,September). "Defensive Communication", *Journal of Communication*, (4)3 : 102.
- Jack Reynolds, Maria Francisco, Susan Gearon. (1993). *Better Management, 100 Tips Manager's Guide*. Washington Dc : Aga Khan Foundation.
- Luther, Gulick and Lyndall Erwick. (1969). *Management : Theory and Practice*. P. 5 Tokyo, Japan Kogakusha Co., Ltd.,
- McGrager, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw – Hill : 532 – 235.
- Mealy, D.H. *Effective team building for managers*. (1984). New York : American management Association : 5.
- Myers, B. Peter and Myers D. Katherine. (1985). *Manual : A Guide to The Development and use of The Myers – Briggs Type Indicator*. 4th ed, Polo Alto, CA : Psychologist Press, Inc. : 62 – 128.
- Taro, Yamane. (1967). *Statistics, an introductory analysis*. New York : Harper and Row.
- Tom, Durglas. (1988). *Groups : understanding People Gathered Together*, 3rd ed. P.123 – 224 New York : Routledge a Division of Routledge, Chapman and Hall.
- Rensis, Likert. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw-Hill Book Co. : 166 – 169.
- Woodcock, Mike. (1989). *Team Development Manual*. 2nd ed. Brickfield, Vermont : Gower.
- Woodcock, Mike and Dave Francis. (1979). *Team Building Strategy*. Vermont : Gower Publishing Ltd., .
- _____. (1994). *Team Building Strategy*. P. 62 – 128 Vermont : Gower Publishing Ltd., :
- Seashore, Stanley F. (1954). *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann. Arbor : Survey Research Center. University of Michigan, 1954.
- Shaw Marvin E. (1990). *Group Dynamics : The Psychology of small Group Behavior*. New York : McGraw Hill Book Co., .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัท
ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพ
ความเป็นจริงของท่าน

- 1. เพศ
() หญิง () ชาย
- 2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
- 3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
- 4. การศึกษาชั้นสูงสุด
() มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) () มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
() ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) () ปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี
หรืออนุปริญญา
- 5. ทีมของท่านมีจำนวน คน

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพ

โปรดทำเครื่องหมาย (X) ทับตัวเลขตามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงานของท่านที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ตัวอย่าง

ท่านชอบการพบปะผู้คน	6	5	4	3	2	1	ท่านชอบอยู่ตามลำพัง
---------------------	---	---	---	---	---	---	---------------------

ลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1. ท่านชอบการพบปะผู้คน	6	5	4	3	2	1	ท่านชอบอยู่ตามลำพัง
2. เพื่อนมองว่าท่านเป็นคนร่าเริง เปิดเผย	6	5	4	3	2	1	เพื่อนมองว่าท่านเป็นคนวิตกกังวล ปกปิด
3. ในการทำงานท่านเน้นที่เป้าหมาย	6	5	4	3	2	1	ในการทำงานท่านเน้นที่กระบวนการ
4. ท่านชอบทำโครงการระยะสั้น	6	5	4	3	2	1	ท่านชอบทำโครงการระยะยาว
5. ท่านชอบการพูดมากกว่าการเขียน	6	5	4	3	2	1	ท่านชอบการเขียนมากกว่าพูด

ลักษณะการหาข้อมูล

6. ท่านเคร่งครัดในการหาข้อมูล	6	5	4	3	2	1	ท่านละเลยในการหาข้อมูล
7. ท่านหาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์จริง	6	5	4	3	2	1	หาข้อมูลโดยการคาดเดาเหตุการณ์
8. ก่อนจะทำงานใด ๆ ท่านชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างรอบด้านก่อนเสมอ	6	5	4	3	2	1	ในการทำงานใด ๆ ท่านชอบสันนิษฐานข้อมูลตามความคิดของท่าน
9. ท่านสนใจข้อมูลในรายละเอียดมากกว่าภาพรวม	6	5	4	3	2	1	ท่านสนใจข้อมูลในภาพรวมมากกว่ารายละเอียด
10. ท่านสามารถชี้แจงแสดงเหตุผลได้ดีเพราะมีข้อมูลเพียงพอ	6	5	4	3	2	1	ท่านมีวิธีในการจูงใจที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตามเพราะขาดข้อมูล

ลักษณะการตัดสินใจ

11. ท่านตัดสินใจจากข้อมูลที่เป็นจริงที่สามารถพิสูจน์ได้	6	5	4	3	2	1	ท่านตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่สังคมยอมรับและปฏิบัติต่อ ๆ กันมา
12. ท่านตัดสินใจโดยยึดเหตุผลเป็นหลัก	6	5	4	3	2	1	ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัว
13. ท่านชอบแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	6	5	4	3	2	1	ท่านชอบแก้ปัญหาตามสถานการณ์
14. การตัดสินใจของท่านเด็ดขาดและชัดเจน	6	5	4	3	2	1	ท่านตัดสินใจโดยขาดความเชื่อมั่น
15. ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงรายละเอียด	6	5	4	3	2	1	ท่านตัดสินใจโดยมองภาพรวม ๆ
16. ท่านกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการทำงาน	6	5	4	3	2	1	ท่านยืดหยุ่นระยะเวลาในการทำงานของท่านได้ตามความเหมาะสม

ลักษณะการปฏิบัติงาน

17. ท่านชอบการวางแผนและทำตามแผนอย่างเคร่งครัด	6	5	4	3	2	1	ท่านไม่ชอบการวางแผน ชอบทำงานยืดหยุ่นตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
18. ท่านชอบการทำงานที่มีขั้นตอนที่ชัดเจน	6	5	4	3	2	1	ท่านชอบการทำงานที่กำหนดขั้นตอนไว้เพียงกว้าง ๆ
19. ท่านชอบให้มีการทำตามกฎระเบียบ	6	5	4	3	2	1	ท่านชอบปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตนเอง
20. ท่านชอบให้มีการจัดระเบียบในสิ่งที่ท่านทำอยู่หรือกำลังจะทำ	6	5	4	3	2	1	ท่านคิดว่าระเบียบไม่ใช่สิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	พอใจ อย่างมาก	พอใจ ค่อนข้างมาก	เฉยๆ	ไม่พอใจ ค่อนข้างมาก	ไม่พอใจ อย่างมาก
1. จำนวนห้องประชุมสำหรับให้พนักงานเข้าร่วมการทำ กิจกรรม					
2. จำนวนห้องประชุมย่อยของแต่ละแผนกเพียงพอสำหรับ การใช้งาน					
3. ห้องประชุมมีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอและเหมาะสม ในการใช้งาน					
4. มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น ไมโครโฟน เครื่องฉายข้ามศีรษะ ใช้ในการประชุม					
5. มีสถานที่สนทนาการ (เช่น สนามกีฬา ห้องอาหาร)ให้ พนักงานได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกัน					
6. ให้บริการในการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อินเทอร์เน็ต					
7. การอำนวยความสะดวกในการใช้ยานพาหนะ					
8. ห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอใน การทำงาน					
9. ขนาดของห้องประชุมรองรับพนักงานได้เพียงพอ					
10. อากาศภายในห้องทำงานมีอุณหภูมิพอเหมาะ					
12. ห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด					

ตอนที่ 4 ปัจจัยทางสังคม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ด้านที่ 1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. สมาชิกภายในทีมเลือกผู้บังคับบัญชาหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม ตามความรู้ ประสบการณ์และสถานการณ์					
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษาเมื่อทีมงานเกิดปัญหา					
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของสมาชิกภายในทีมโดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ					
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความสามารถได้เหมาะสมกับการได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงาน					
5. ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเป็นทีม					
6. ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลของตนเองครอบงำสมาชิกภายในทีมในการตัดสินใจ					
7. ผู้บังคับบัญชาสามารถเผชิญหน้ากับความเป็นจริงอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ปิดความรับผิดชอบ					
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงาน					
9. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบของบริษัท					
10. ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่และมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง					
ด้านที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. ท่านกล้าเปิดเผยตนเมื่อต้องประสานงานในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่ง					
2. ท่านยอมรับและไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนร่วมทีม					
3. บรรยากาศภายในทีมมีความเป็นกันเองไม่มีพิธีรีตอง					
4. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ทุกคน					
5. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมทีม					
6. ท่านติดต่อไปมาหาสู่กับเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ					
7. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
8. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
9. ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม					
10. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองให้กับงานเพื่อความสำเร็จของทีม					

ตอนที่ 5 องค์ประกอบทางการบริหาร

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

องค์ประกอบทางการบริหาร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการวางแผน					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับทีมงาน					
2. ในกรณีที่เกิดปัญหาท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับทีมงาน					
3. ในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาขององค์กรท่านให้ข้อ ชี้แนะกับทีมงานของท่านเพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกับทีม งาน					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของงานร่วมกับทีม งาน					
ด้านการฝึกอบรม					
6. ทีมงานของท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคและ ทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
7. ในการฝึกอบรมขององค์กร วิทยากรมีการนำรูปแบบ ใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อให้ทันกับสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป					
8. วิทยากรมีการจัดเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสม					
9. บรรยากาศในการฝึกอบรมไม่น่าประทับใจเท่าที่ควร					
10. การฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของทีมงาน					
ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร					
11. องค์กรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงาน					
12. หน่วยงานแนะนำวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ทีมงานเพื่อ ใช้ในการตัดสินใจ					
13. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันกับทีมงานอยู่ เสมอ					
14. มีการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีม งาน					
15. มีการแนะนำทีมงานในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

กิจกรรม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน					
1. ทีมงานมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก					
2. สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้					
4. วัตถุประสงค์ของทีมงานที่ตั้งขึ้นไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่น ๆ ของบริษัท					
5. สมาชิกทุกคนในทีมงานมีความเข้าใจตรงกันในหลักการวัดผลการปฏิบัติงาน					
การเปิดเผยและเผชิญหน้า					
6. สมาชิกทุกคนในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา					
7. ทีมงานขาดความเป็นอิสระในการทำงาน					
8. สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย					
9. สมาชิกทุกคนในทีมสามารถพูดคุยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ					
10. สมาชิกทุกคนให้การสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม					
ความร่วมมือและความขัดแย้ง					
11. สมาชิกทุกคนในทีมมีความสามัคคีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
12. สมาชิกทุกคนในทีมมีความคิดเห็นขัดแย้งกันอยู่เสมอ					
13. สมาชิกทุกคนในทีมร่วมกันจัดความขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์					
14. ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
15. สมาชิกทุกคนในทีมพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ					

กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16. สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
17. ในการปฏิบัติงานของทีมต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด					
18. การตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทีมงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
19. สมาชิกทุกคนในทีมมีการประสานงานกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์					
20. สมาชิกทุกคนในทีมได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และทันต่อการใช้งาน					
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน					
21. มีการส่งมอบงานของทีมสู่ส่วนงานอื่นตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
22. ผลงานของทีมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
23. สมาชิกทุกคนในทีมพอใจในผลงานและการปฏิบัติงานของทีม					
24. มีการติดตามผลและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน					
25. มีการทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5618, 5731

ที่ ทม 1012/๕๐42

วันที่ 2 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีภรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์วรวงคณา อศิรประเสริฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ดร.วรางคณา อติศรประเสริฐ	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ ทม 1012/ ๗๔๗๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอนโก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีภิรมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 58 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



ที่ ทม 1012/ ๔๐๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

, สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขออนุญาตขอยืมเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอนโก จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีกรมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 58 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอยืม ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 4049



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท พิจิพาร์ท จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีภิรมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 25 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



ที่ ทม 1012/ 4090

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยดีดีล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชณาภิรมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ณภัทรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



ที่ ทม 1012/ 4091

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เติ้นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชฌาภิรมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 70 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 5092



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ชัมมิท ออโต บอดี อินดัสเตรียล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีภรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 65 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 4093



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีภรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 53 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



ที่ ทม 1012/ ๕๐๙๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ อาจารย์สุภิญญา ดัชนีภรณ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 44 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๕๐๙๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็น เอช เอ สปริง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีภิมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 44 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๕๐๙๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามคาบาเย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ และ อาจารย์สุภิญญา ดัชฌาภิรมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 40 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๔๐๙ ๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยสโตนเรจ แบตเตอรี่ จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววันวิสาข์ เกิดผล นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญภิตติ และ อาจารย์ศุภิญญา ดัชนีภริมย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 40 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววันวิสาข์ เกิดผล ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภารณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววันวิสาข์ เกิดผล
วัน เดือน ปีเกิด	16 สิงหาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
พ.ศ. 2543	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2546	ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ