

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ
ฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางวรรณิ์ ทิรสขวงศา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2549

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ
ฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
นางวรรณิ์ ดิรสุขวงศา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2549

วรรณิ์ ติรสขวงศา. (2549). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด*. สารนิพนธ์:บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เรื่องบุคลิกภาพของพนักงานที่จำเป็น 12 แบบ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์ การตรวจสอบการทำงาน ในการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานในการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่น กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและวางแผนการผลิต กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายโรงงานและสำนักงานกรุงเทพฯ จำนวน 200 คน เลือกตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แล้วเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า รายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท ระดับตำแหน่งงาน Operation มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และ มีเวลาการทำงานเวลาปกติ (Day time)

2. ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่มีต่อการสร้างทีมงานด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำ ด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพที่เป็นมิตร ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความประนีประนอม ด้านการประสานงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานและด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด โดยรวมมีความตั้งใจมากและมีพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับดี

4. ผลรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่มีต่อการสร้างทีมงานอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานในระดับเต็มใจ

จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พนักงานที่มีรายต่างกันมีความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานแตกต่างกัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน มีผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจ ทางสังคมและความเป็นอยู่ของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกมีหน้ามีตาในสังคม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ พบว่าไม่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 9 แบบจาก 12 แบบ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต เรียงลำดับความสัมพันธ์จากระดับมากไปหาระดับต่ำได้แก่ ความประณีตระอบม การตรวจสอบการทำงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความรอบคอบในการพิจารณา ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้ง 9 แบบข้างต้นเป็นตัวกระตุ้นพนักงานให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างทีมงานต่อไป

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานด้านความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันกับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน ส่วนความตั้งใจของพนักงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้บริหารจึงควรถือโอกาสนี้ดำเนินการจัดตั้งทีมงานให้สำเร็จลุล่วงและส่งเสริมให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น

EMPLOYEES' OPINION OF BUILDING TEAM FROM SALES AND
PRODUCTION CONTROL DEPARTMENTS OF SIAM TINPLATE CO., LTD.

AN ABSTRACT

BY

MRS. WANNEE TIRASUKVONGSA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
January 2006

Wannee Tirasukvongsa. (2006). *Employees' Opinion of Building Team from Sales and Production Control Departments of Siam Tinplate Co., Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

Project Advisor : Dr. Rugphong Vongsaroj.

The purposes of this research were : 1) to study employees' important personalities for building team in Siam Tinplate Co., Ltd. (STP); 2) to study a relationship between personalities of employees and opinions of member toward building team from Sales and Production Control Departments of STP. The member personalities are Leader , Challenger , Expert , Ambassador , Judge , Innovator , Diplomat , Conformer , Output pusher , Quality controller , Supporter and Reviewer; 3) to study an influence of personal factors on the opinions of building team. The personal factors include sex , age , education degree , monthly income , position , experience , marital status , working time; 4) to study a relationship between the employees' working behavior, in the aspect of attention to work and cooperation with other employees, and appreciation to working with team; 5) to study a relationship of employees' opinions toward building team and the willingness to join the established team.

Samples of this research were 200 employees working in Siam Tinplate Co., Ltd. both in Bangkok office and in Rayong factory. Different quantitative data analysis techniques were employed and the research results revealed that :

1. The majority group of the samples can be described as married 31-40 years old male , with monthly income 5,001-25,000 Baht and bachelor degree or higher educational background. Most of them are day time workers at operations level and have work experience more than 12 years .

2. Employees' personalities for building team including Leader , Challenger , Expert , Ambassador , Judge , Innovator , Diplomat , Conformer , Output pusher , Reviewer are at high level . The other personalities including Quality controller , Supporter are at medium level .

3. The STP's employees have good level of attention to work and co-operation with other employees .

4. The STP employees agree with building team and are willing to join the team .

From inferential statistics analysis, the results revealed that the personal factor in the aspect of income per month has an influence on employees' opinions toward building teamwork while other personal factors has no influence on the employees' opinions.

In addition, it was found that the 9 employees' personalities for building team are positively correlated with employees' opinions toward building teamworks at low level. These 9 employees' personalities are Diplomat, Reviewer, Output pusher, Quality controller, Conformer, Judge, Challenger, Expert and Supporter. This result suggests that the administrators should use these 9 employees' personalities to encourage their employees to build up the teamwork.

Regarding to the employees' willingness to join the team, the results showed that the employees' opinions toward building teamwork have a positive relationship with their willingness to join the team at moderate level. And the employees' working behaviors, both work attention and co-operation with others, have a positive relationship with their willingness to join the team at low level. Therefore, the company administrators should take this opportunity to complete the teamwork set up procedures in order to improve the company operational performances.

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ
ฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางวรรณิ์ ติรสขวงศา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่เดือน มกราคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.รัชพงศ์ วงศาโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มจัดทำจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานและพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณสุชน สิริวรการวณิชย์ ผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้สถานที่และพนักงานของบริษัท

ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการจัดทำสารนิพนธ์ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ

ขอขอบคุณ คุณไพโรจน์ ตีรสขวงศา ที่คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยความรัก ความห่วงใยจนประสบความสำเร็จในการทำวิจัยเรื่องนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อเป็นเครื่องบูชาพระคุณอันยิ่งใหญ่ของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ผู้ให้ความรัก ความเมตตาและกำลังใจคอยห่วงใยและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอย่างดีตลอดมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

วรรณิ ตีรสขวงศา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
	สมมติฐานในการวิจัย	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	11
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน	13
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	30
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม	30
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	33
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	36
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด	38
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
3	วิธีดำเนินการวิจัย	53
	การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	53
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
	การจัดกระทำข้อมูล	65
	การวิเคราะห์ข้อมูล	65
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงาน	75
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานด้านบุคลิกภาพที่จำเป็น	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	89
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงาน	90
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	91
สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	132
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	137
ขอบเขตของการวิจัย	137
สมมติฐานในการวิจัย	140
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	140
การวิเคราะห์ข้อมูล	141
สรุปผลการวิจัย	142
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงาน	142
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงาน	142
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	143
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงาน	144
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	144
การอภิปรายผล	148
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	151
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	153
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	159
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	172

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด	75
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้าน บุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความเป็นผู้นำ	83
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความ ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	83
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความ เชี่ยวชาญในการทำงาน	84
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้าน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร	84
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความ รอบคอบในการพิจารณา	85
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้าน ความคิดสร้างสรรค์	85
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความ ประณีตประณีต	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	9
แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านการ ประสานงาน	86	
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความ ก้าวหน้าในงานที่ทำ	87	
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านการ กระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	87	
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้าน ความมีมนุษยสัมพันธ์	88	
13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านการ ตรวจสอบการทำงาน	88	
14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมระหว่าง บุคคลของพนักงานในการสร้างทีมงานในด้านความตั้งใจ	89	
15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลพฤติกรรมระหว่าง บุคคลของพนักงานในการสร้างทีมงานในด้านการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	90	
16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน	90	
17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	92	
18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่าย ขายและฝ่ายวางแผนการผลิตของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	93	

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน . .	95
20	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน . .	97
21	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความ คิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการ ผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมี ประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้นกับรายได้ต่อเดือน	98
22	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความ คิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการ ผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามี ความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น กับรายได้ต่อเดือน	99
23	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความ คิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผน การผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การ ประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น กับรายได้ต่อเดือน	100
24	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความ คิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่อง เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานล่าช้า กับรายได้ต่อเดือน	101
25	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ ฝ่ายวางแผนการผลิตของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน . . .	102
26	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความ คิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่อง เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัท มากขึ้น กับระดับตำแหน่งงาน	104
27	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความ คิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่อง เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น กับระดับตำแหน่งงาน . . .	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
28	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน	107
29	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน	108
30	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตของพนักงานที่มีเวลาการทำงานต่างกัน . .	110
31	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลา การทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการ การจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	111
32	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลา การทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการ จัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้ ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	113
33	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับ ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การประสานงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	115
34	ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับ ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้าง
ทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็ก
วิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมี
ประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น 119
- 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้าง
ทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน
ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อ
บริษัทมากขึ้น 121
- 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้าง
ทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน
ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่าง
ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น 124
- 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้าง
ทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน
ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การทำงานล่าช้า . . 126
- 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มี
ต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตกับความ
เต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต 129
- 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น กับความเต็มใจใน
การเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต. . . 130

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2	แสดงรายละเอียดของการทำงานเป็นทีม	22
3	แสดงกระบวนการสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มที่จะมีผลกระทบต่อบัณฑิตต่างๆ 23	
4	แสดงความสัมพันธ์ของระดับความซับซ้อนของการทำงานเป็นทีม	25
5	บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด	38
6	ผลิตภัณฑ์ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด	41
7	ผลิตภัณฑ์ของลูกค้า	42
8	สายการบังคับบัญชาฝ่ายวางแผนการผลิต	166
9	สายการบังคับบัญชาฝ่ายขาย	167
10	ภาพรวมสายการบังคับบัญชา	168

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำต้องมีทีมงานเพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วง เช่น การลดความสูญเสียในการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน โดยทีมงานนี้ควรมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร (สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ . 2540 : 22-25) ซึ่งถึงแม้ว่าพนักงานทุกคนต้องการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น แต่บางครั้งพนักงานกลับมุ่งทำงานของตนเองเป็นหลัก จนละเลยงานของกลุ่มหรือทีมงาน ทำให้บรรยากาศของทีมงานเกิดปัญหา

นโยบายของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ได้กำหนดวิธีการติดต่อและประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายผลิตประจำโรงงานกล่าวคือ ฝ่ายขายต้องติดต่อและประสานงานทุกเรื่องกับฝ่ายวางแผนการผลิต (Production Control) เท่านั้น เช่น เรื่องการส่งคำสั่งซื้อจากลูกค้าสู่ฝ่ายผลิตเพื่อเตรียมวางแผนการผลิต การแจ้งปัญหาคุณภาพให้ฝ่ายควบคุมคุณภาพเพื่อทราบและเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป การวางแผนการผลิตร่วมกันระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายผลิตโดยฝ่ายวางแผนการผลิต จะเป็นศูนย์กลางการประสานงานทั้งหมดของฝ่ายผลิต ส่วนการติดต่อประสานงานระหว่างลูกค้ากับบริษัท นั้น ลูกค้าต้องติดต่องานทุกเรื่องผ่านทางฝ่ายขายเท่านั้น เช่น การทดลองสินค้าใหม่ การขอความร่วมมือในการทดสอบสินค้า การออกคำสั่งซื้อ การนัดหมายเยี่ยมชมโรงงาน เป็นต้น หลังจากนั้น ฝ่ายขายเป็นผู้พิจารณาและดำเนินการประสานงานกับฝ่ายวางแผนการผลิตตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งเปรียบเสมือนฝ่ายขายเป็นศูนย์กลางการประสานงานทั้งหมดของลูกค้า

การประสานงานระหว่างฝ่ายขายกับฝ่ายวางแผนการผลิต เพื่อติดตามงานด้านการผลิต ร่วมวางแผนการผลิต แจ้งความต้องการของลูกค้าให้ฝ่ายผลิตทราบ เพื่อทำการผลิตได้สินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานตรงตามที่ลูกค้าต้องการ สามารถส่งมอบสินค้าภายในระยะเวลาที่ลูกค้ากำหนด ฝ่ายขายมีหน้าที่ให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น สถานการณ์ตลาดในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงธุรกิจของลูกค้า การพยากรณ์ยอดขาย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการผลิตของบริษัท การติดต่อประสานงานระหว่างกันนี้ พนักงานแต่ละคนต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องคุณลักษณะของสินค้าของบริษัท ขั้นตอนการผลิต ระยะเวลาในการติดตามงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถประสานงานกันได้อย่างราบรื่น มนุษยสัมพันธ์ในการติดต่องาน การทำงานเป็นทีม ซึ่งการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยภาพรวมนั้น ควรมีการบริหารงานภายในองค์กรที่ประสานเข้ากันอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหาร

คำตอบแทน การประเมินผล การฝึกอบรม สิทธิของพนักงานและการจัดการทางวินัย การพัฒนาอาชีพ เมื่อบริษัท มีการจัดการที่ดี พนักงานแต่ละคนก็จะมีงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ มีความจงรักภักดีต่อบริษัท และพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ร่วมกัน

ตั้งแต่อดีตเริ่มก่อตั้งบริษัท การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต มีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ กล่าวคือ พนักงานไม่ให้ความสนใจที่งาน และขาดความใกล้ชิดเรื่องทีมงาน และเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมงาน เช่น พนักงานฝ่ายวางแผนการผลิตจัดการการผลิตที่สำคัญและเร่งรีบไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความเสียหายไม่สามารถผลิตสินค้าเพื่อส่งมอบให้ลูกค้าได้ทันกำหนดเวลาที่ต้องการ หรือฝ่ายขายต้องการให้มีการเพิ่มเติมนายการผลิตเร่งด่วน เป็นต้น ซึ่งลักษณะของการประสานงานกันนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยเฉพาะบุคคลของพนักงานแต่ละคน จึงทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตขาดมาตรฐาน และทำให้พนักงานแต่ละคนที่ต้องทำงานร่วมกันยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีม โดยต่างคนต่างจัดการตามแนวทางของตน ทำให้ข้อมูลที่ได้รับแตกต่างกันไม่มีระเบียบ ทำให้บทสรุปของงานที่ต้องใช้ในการวางแผนการผลิตไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันได้

กล่าวโดยภาพรวมคือ ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตต้องเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานระหว่างกันเพื่อดำเนินการให้งานของบริษัท โดยเฉพาอย่างยิ่งงานด้านการผลิตและการตอบสนองความต้องการของลูกค้าสำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างผสมผสานกัน คือ การประสานงานกันอย่างมีระบบ การทำงานเป็นทีม ฯลฯ ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความหมายของการทำงานเป็นทีม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด เพื่อผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้พนักงานฝ่ายขายทุกคน และพนักงานประจำฝ่ายวางแผนการผลิตทุกคน ทราบถึงวิธีการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ทำให้พนักงานฝ่ายขายสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้ประกอบการตัดสินใจหรือปรับปรุงการทำงานของแต่ละคนให้เกิดความรู้ ความถูกต้องทางวิชาการ ตลอดจนใช้ผลจากการวิจัยเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารของบริษัท ยังสามารถใช้ผลจากการวิจัยนี้ในการวางแผนระยะยาวเรื่องบุคลากรของบริษัท และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านการวางแผนการผลิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ ของพนักงานบริษัท สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เรื่องบุคลิกภาพของพนักงานที่จำเป็น ในการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประณีตประณีต การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์ การตรวจสอบการทำงาน กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานในการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่น กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและวางแผนการผลิต กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง วางแผนในส่วนงานการบริหารและสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ
2. ผลของงานวิจัย บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด สามารถใช้เป็นมาตรฐานในการพัฒนาพนักงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้
3. ผลของงานวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพื่อเป็นแนวทาง และการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและดำเนินงานส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในส่วนของฝ่ายโรงงานและสำนักงานกรุงเทพฯ มีพนักงานรวม 364 คน ยกเว้นพนักงานระดับบริหาร จำนวน 6 คน จำนวนประชากรจริงจึงเท่ากับ 358 คน มีลักษณะเวลาการทำงานเป็นกะและทำงานเวลาปกติ

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายโรงงานและสำนักงานกรุงเทพฯ จำนวน 189 คน

ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้สำรองแบบสอบถามเพิ่มเติมอีก 11 ชุด ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลแบบสอบถามเท่ากับ 200 คน

เนื่องจากทราบจำนวนแน่นอนของประชากร จึงใช้สูตรการคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนแน่นอน (บุญธรรม กิตปรีดาบริสุทธิ์ . 2543 : 10) แล้วใช้เลือกตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แล้วเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลในแต่ละฝ่ายให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (Variable)

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

3.1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.1.1 ชาย

3.1.1.1.2 หญิง

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

3.1.1.2.2 21 – 30 ปี

3.1.1.2.3 31 – 40 ปี

3.1.1.2.4 41 – 50 ปี

3.1.1.2.5 51 ปีขึ้นไป

3.1.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.1.3.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษา

3.1.1.3.2. มัธยมศึกษาตอนต้น

3.1.1.3.3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

3.1.1.3.4. อนุปริญญา / ปวส.

3.1.1.3.5. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.1.1.3.6. สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.1.4. รายได้รวมต่อเดือน

3.1.1.4.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

3.1.1.4.2. 5,001 – 25,000 บาท

3.1.1.4.3. 25,001 – 50,000 บาท

3.1.1.4.4. 50,001 – 75,000 บาท

3.1.1.4.5. สูงกว่า 75,000 บาท ขึ้นไป

3.1.1.5. ระดับตำแหน่งงาน

3.1.1.5.1. ระดับ Operation

3.1.1.5.2. ระดับ Leader

3.1.1.5.3. ระดับ Supervisor

3.1.1.5.4. ระดับ Assistant Section Manager

3.1.1.5.5. ระดับ Section Manager

3.1.1.5.6. ระดับสูงกว่า Section Manager

3.1.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.1.1.6.1 ต่ำกว่า 3 ปี

3.1.1.6.2 3 – 5 ปี

3.1.1.6.3 6 – 8 ปี

3.1.1.6.4 9 – 11 ปี

3.1.1.6.5 12 ปีขึ้นไป

3.1.1.7 สถานภาพสมรส

3.1.1.7.1 โสด

3.1.1.7.2 สมรส

3.1.1.7.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3.1.1.8 เวลาการทำงาน

3.1.1.8.1 ทำงานเป็นกะ (Shift)

3.1.1.8.2 ทำงานเวลาปกติ (Day time)

3.1.2 บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ ประกอบด้วย

3.1.2.1 ความเป็นผู้นำ

3.1.2.2 ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น

3.1.2.3 ความเชี่ยวชาญในการทำงาน

3.1.2.4 บุคลิกภาพที่เป็นมิตร

3.1.2.5 ความรอบคอบในการพิจารณา

3.1.2.6 ความคิดสร้างสรรค์

3.1.2.7 ความประนีประนอม

3.1.2.8 การประสานงาน

3.1.2.9 ความก้าวหน้าในงานที่ทำ

3.1.2.10 การกระตุ้นเพื่อนร่วมทีม

3.1.2.11 ความมีมนุษยสัมพันธ์

3.1.2.12 การตรวจสอบการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

2.2 ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน

2.3 พฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย

2.3.1 ความตั้งใจ

2.3.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทีมงาน

หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทีมงานที่ดีจะต้องเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า โดยเน้นที่กระบวนการทำงานเป็นกลุ่มและผลงานของกลุ่ม ระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

2. การสร้างทีมงาน

หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น มีความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. ฝ่ายขาย

หมายถึง หน่วยงานย่อยหน่วยงานหนึ่งของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ทำหน้าที่ขายสินค้าและบริการของบริษัท ให้แก่ลูกค้า ติดต่อลูกค้าเพื่อรับคำสั่งซื้อและให้บริการหลังการขายแก่สินค้า เป็นหน่วยงานกลางในการติดต่อระหว่างลูกค้าและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัท โดยมีจุดประสงค์เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้สูงสุด

4. ฝ่ายวางแผนการผลิต (Production Control)

หมายถึง หน่วยงานย่อยหน่วยงานหนึ่งของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการติดต่อระหว่างฝ่ายผลิตและฝ่ายขาย ทำหน้าที่วางแผนการผลิตประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการผลิตเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. คุณลักษณะทางประชากร

หมายถึง องค์ประกอบทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ดังนี้

5.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

5.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

5.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

5.4 รายได้รวมต่อเดือน หมายถึง รายได้ทั้งหมดที่ได้รับต่อเดือนก่อนหักภาษีของพนักงาน

5.5 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งตามหน้าที่ของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

5.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลเริ่มปฏิบัติงานในบริษัท สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด จนถึงปัจจุบัน

6. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกที่แสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยใช้แบบสอบถามแบบประเมินค่า

7. บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันทั้งแบบเปิดเผยและซ่อนเร้น เป็นการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องอาศัยความกลมกลืนและบุคลิกภาพที่สมดุลของสมาชิกในทีมงาน ประกอบด้วย

7.1 ความเป็นผู้นำ คือมีความเป็นหัวหน้างาน และรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติร่วมกันในทีมงาน สามารถตั้งทีมงาน ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผนควบคุมการปฏิบัติงาน เรียกประชุมและมอบหมาย จัดทำโครงสร้างการทำงาน มีความพยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.2 ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น จะต้องสร้างบทบาทให้ทีมงานยอมรับในสิ่งที่กำลังกระทำ และพิสูจน์ให้ได้ว่าความคิดเหล่านั้นเป็นจริงได้

7.3 ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญมากมายหลายสาขาให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่างให้การทำงานบรรลุจุดหมาย

7.4 บุคลิกภาพที่เป็นมิตร มีความเป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นนักการขายและเสมือนผู้สร้างสะพานเพื่อเชื่อมต่อไปยังบุคคลที่เราต้องการรู้จัก ที่จะนำประโยชน์มาให้ทีมงานทำงานได้ราบรื่น

7.5 ความรอบคอบในการพิจารณา จะต้องค้นหาความจริงมีเหตุมีผล พินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญ ตรวจสอบความสมดุลและค้นหาความยุติธรรมให้ได้

7.6 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์ คอยเสนอความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ โดยนำความคิดไปทดลองปฏิบัติคิดค้นยุทธวิธีในการดำเนินงานให้เหมาะสม ในขณะเดียวกันก็จับปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงานด้วย

7.7 ความประนีประนอม จะทำหน้าที่แก้ปัญหา ทางเจรจาต่อรองภายในทีมงาน โดยจะต้องสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกทีมงานสร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่างๆ ที่ถูกแก้ไขจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคน ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะของความเป็นไปได้อย่างสูง

7.8 การประสานงาน เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ตัวกลางในการช่วยเหลือ ประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน

7.9 ความก้าวหน้าในงานที่ทำ ชอบหาความเจริญก้าวหน้า มีความผูกพันกับงานสูงมาก เป็นคนไม่ค่อยโอนอ่อนผ่อนปรน มีความตรงไปตรงมา

7.10 การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน จะเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นให้ทีมงานเกิดความพยายามในการทำงานให้ลุล่วง

7.11 ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นพวกที่ทำให้ทีมงานสบายใจและสร้างขวัญกำลังใจในทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีมงาน เป็นพวกที่พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้ทีมงานเกิดความสุขและความพอใจในโลกของการทำงาน โดยใช้วิธีสืบเสาะหาต้นเหตุแห่งปัญหา คอยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนา

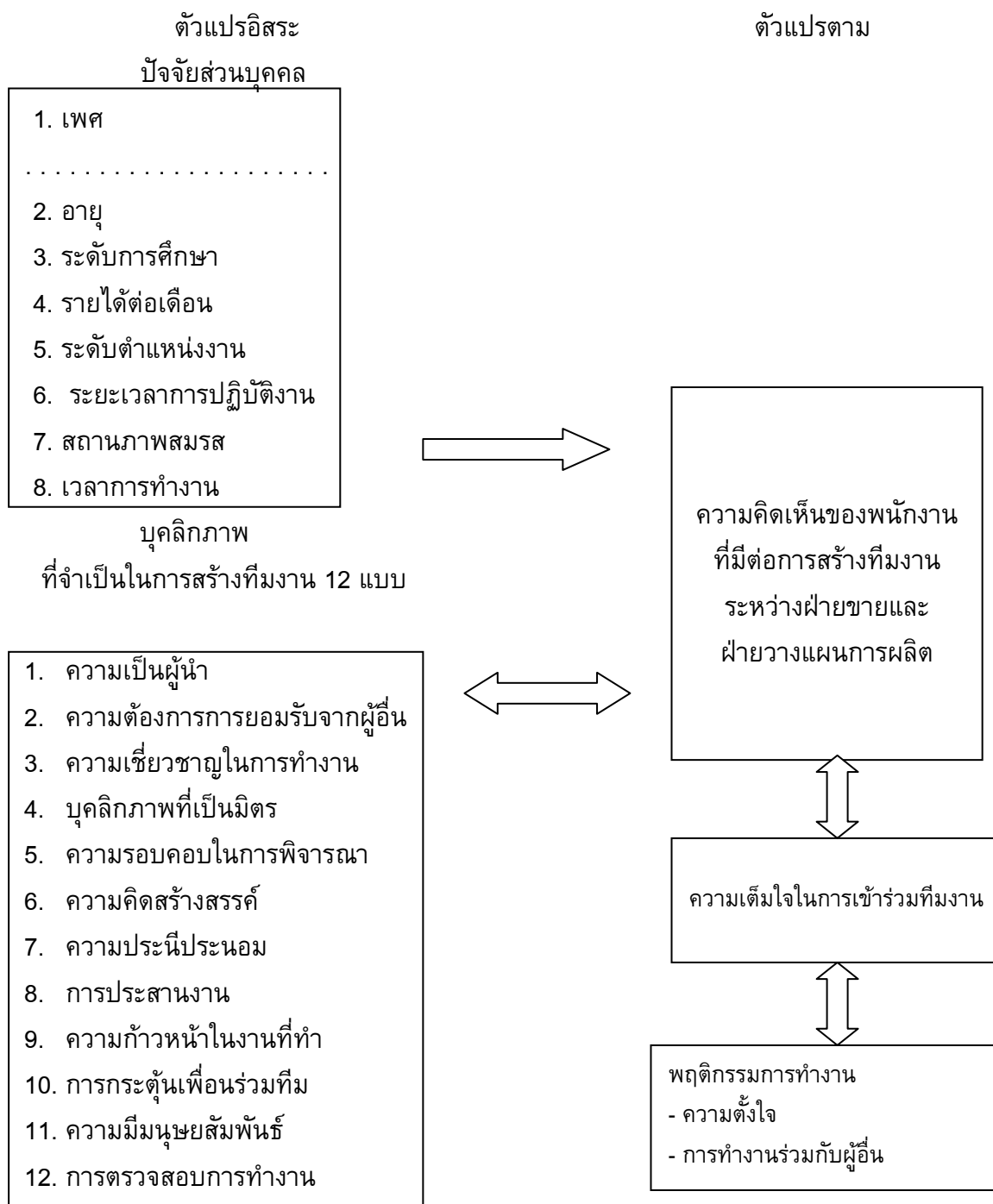
7.12 การตรวจสอบการทำงาน เป็นพวกที่ชอบตรวจสอบงานที่ทำว่าถูกต้องเรียบร้อยหรือไม่โดยการตรวจทาน มีความละเอียดรอบคอบ

8. ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นผลของความสัมพัทธ์ระหว่างการรับรู้ ความเชื่อและอารมณ์ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตอบโต้ โอ้อาจเป็นความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ ซึ่งบุคคลสามารถบอกได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

9. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ ในอันที่จะพิจารณาข้อเท็จจริงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยการเขียน การพูด โดยอาศัยสภาพแวดล้อมของบุคคล เป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรณีศึกษา บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ทั้งสถานที่โรงงานจังหวัดระยองและสำนักงานกรุงเทพฯ ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน
2. บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
3. ความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต
4. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
7. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละคน ในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายและคำนิยามไว้ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (สิรินาถ จันทรคณา. 2548 : 10 ; อ้างอิงจาก ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520: ม.ป.ป.) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกด้านเจตคติอย่างหนึ่ง แต่การลงความคิดเห็นนั้น มักมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

สุชา จันทรเอม และสุรางค์ จันทรเอม (สิรินาถ จันทรคณา. 2548 : 10 ; อ้างอิงจาก สุชา จันทรเอม และ สุรางค์ จันทรเอม:2540. ม.ป.ป.) กล่าวว่า เป็นการยากที่จะแยกความคิดเห็นและเจตคติออกจากกันได้โดยเด็ดขาด เพราะทั้งความคิดเห็นและเจตคติมีลักษณะคล้ายกัน แต่ลักษณะของความคิดเห็นจะไม่ลึกซึ้งเหมือนกับเจตคติ

ฮอร์นบี และคนอื่น ๆ (สิรินาถ จันทรคณา. 2548:10 ; อ้างอิงจาก ฮอร์นบีและคนอื่น ๆ . 1968: ม.ป.ป.) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้สึกอันแท้จริง หรือความคิดเห็นคือความคิดในบางสิ่งบางอย่างที่อาจเป็นจริงได้

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (สิรินาถ จันทรคณา. 2548 : 10 ; อ้างอิงจาก พจนานุกรมเว็บสเตอร์. 1973: ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความคิด ความรู้สึกประทับใจที่ไม่ได้จากการพิสูจน์หรือการชั่งน้ำหนักว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

จากการศึกษาความหมายของความคิดเห็นต่าง ๆ สรุปได้ว่า คือการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ ในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด การเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากมีหลักฐานข้อเท็จจริงปรากฏ

ความสำคัญของความคิดเห็น

วันเพ็ญ แซ่มสุชี (2548 : 11) ได้สรุปว่า การศึกษาความคิดเห็น เป็นการศึกษารูสึกของแต่ละบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความรู้สึกและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น ความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการต่าง ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

การเกิดความคิดเห็น

ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531 : 4) เสนอความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของ การตอบสนอง แนวความคิดต่าง ๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่น ๆ
2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับ ความแตกต่างของบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว ยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตัวเอง ดังนั้น ความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคน ๆ นั้น
3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบ ความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง และคนอื่น ๆ อิทธิพลของกลุ่มสังคม ย่อมมีความคิดเห็นคล้อยกันตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อศาสนา สถาบันต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะไม่เป็นความรู้สึกที่แท้จริงก็ได้ ไม่มีการพิสูจน์ว่าถูกต้องหรือไม่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโต หรืออาจจะเป็นการเลียนแบบการถ่ายทอดความคิดเห็นของคนอื่นที่ใกล้ชิดตัวเราก็ตได้

งานวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีความคิดเห็นในการกำหนดคำนิยามศัพท์ การออกแบบสอบถาม และใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

ความหมายของการสร้างทีมงาน

สรูสิทธิ์ เหมตะศิลป์ (2540 : 22-25) ให้ความหมายของการสร้างทีมงาน คือ การคัดเลือก และฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ผู้จัดการทุกคนเกิดความเข้าใจและสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงเทคนิคในการเน้นการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของทีมงาน โดยเน้นความสำคัญทีมงาน และความสัมพันธ์ในหมู่สมาชิก ต้องมีการประชุมเพื่อระบุเรื่องที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขและฝึกให้สมาชิกรู้จักการ ให้ความคิดเห็น หลังจากนั้นก็ต้องร่วมใจกันปรับปรุงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ต้องดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. ให้ความเคารพหัวหน้าทีม
3. คำนึงถึงเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนบุคคล
4. สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันและการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ
5. มีการศึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า
6. เน้นที่ผลลัพธ์
7. มีปณิธานร่วมกัน
8. มีมาตรฐานความเป็นเลิศ
9. ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลนอกกลุ่ม เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูง

วูดค็อก และฟรานซิส (Wood cock and Francis. 1981 : 3) ให้ความหมายว่า ทีมงานหมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์โรจน์ (2548) ให้ความหมายของทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่มที่มีทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานของทีมมีความสมบูรณ์ขึ้น โดยมีข้อตกลง มีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงาน และมีแนวทางในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน

จิราภรณ์ สีขาว (2541) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้น ผลงานที่ได้จากทีมจะมากกว่าผลงานของแต่ละคนที่ทำงานคนเดียวมารวมกัน การปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงานมีอยู่หลายกรณีที่ผลงานออกมาดีกว่าและประหยัดกว่ากลุ่มย่อย จะมีความรู้สึกของการทำงานเป็นทีมมาก จึงเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มพร้อมที่จะร่วมในกิจกรรมกลุ่ม และเมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดี และถ้ามุ่งปรับปรุงคุณภาพ ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่กลุ่มกำลังทำ จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2540 : 3-13) ให้ความหมายคำว่าทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างถาวร ประกอบด้วยเพื่อน

ร่วมงานและหัวหน้ากลุ่ม บางทีมงานมีความสัมพันธ์กันชั่วคราวตามลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ ด้านจิตวิทยา ดังนี้

1. Trust , Teach หมายถึง ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ หรือความเชื่อมั่นต่อตนเอง และต่อผู้อื่น
 2. Endurance , Efficiency หมายถึง ความอดทนต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลอื่น จะก่อให้เกิดความไม่ร่วมมือกัน
 3. Accuracy , Accountability หมายถึง ความมีเหตุมีผลและความถูกต้อง มีความยุติธรรมและมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกัน
 4. Management หมายถึง การบริหารจัดการ มีนโยบายชัดเจน เป็นไปได้และปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
 5. Willingness หมายถึง ความเต็มใจ และทุ่มเทความรู้ความสามารถ กำลังกาย กำลังทรัพย์ หรือจิตใจมุ่งมั่นช่วยเหลือและสนับสนุนให้ทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์
 6. Orientation หมายถึง การแนะนำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น
 7. Respect , Reliability หมายถึง การยอมรับนับถือและความน่าเชื่อถือได้ ไม่ล่วงละเมิดสิทธิหรือก้าวล่วงหน้าที่ของกันและกัน
 8. Knowledge , Keen หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีการพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
 9. Intelligence หมายถึง เชาว์ปัญญา สมรรถภาพทางสมอง เป็นการแสดงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานที่จะเอื้อต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน
 10. Nurturance หมายถึง ความเมตตากรุณา และมีความรู้สึกดี ๆ ต่อกัน
 11. Generosity หมายถึง ความอ่อนน้อมถ่อมตน สุภาพเรียบร้อย
- วิชัย โสสุวรรณจินดา (2539 : 66) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2535:1) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะกลุ่มทำงานที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามโครงสร้างถาวรที่มีอยู่ในองค์การ รวมทั้งเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม (2536 : 14) ได้ให้คำนิยาม ทีมงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

ไวบุรณ์ วงศ์โชควัฒนา (2540 , 2541 : 77-80) ให้ความหมายของทีมงานว่า มีลักษณะสำคัญใหญ่ ๆ คือ 3 H กล่าวคือมีความรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน (Feel Like a Team) คิดเป็นทีม (Think Like a Team) และทำเป็นทีม (Work Like a Team) จะต้องเริ่มต้นจากมีความรู้สึกร่วมกัน ความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีจิตใจที่ผูกพันกัน

วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์ (2537 : 51-58) กล่าวว่า ทีมงานที่ดีต้องสร้างสำนักของการทำงานเป็นทีมขึ้นในจิตใจของผู้ร่วมงาน ต้องคำนึงถึงความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติงาน ความทุ่มเททรัพยากรด้านต่าง ๆ เช่น เวลา การพัฒนาบุคคล การจัดการด้านการเงินและวัสดุ ระบบการจ้างงาน การออกแบบสำนักงาน และเรื่องพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละบุคคล

นิวัฒน์ วชิรवारการ (2537 : 61-63) กล่าวว่า การลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต้องพยายามค้นหาความจริงและการกระทำที่เกิดขึ้นนั้น ๆ มากกว่าที่จะใช้ความรู้สึกหรือความเชื่อส่วนตัวเข้ามาแก้ไขปัญหา ต้องสนับสนุนให้มีการถกเถียงอภิปรายถึงข้อดีข้อเสียของนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาคต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาคความไม่เข้าใจและอคติของคนได้

ชาลีรัตน์ จำรัสพร (2543 : 12-13) ได้สรุปผลงานวิจัยของ Dr.Belbin และคณะ โดยการสังเกตการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบริษัทในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย โดยสรุปลักษณะสมาชิกของกลุ่มที่มีค่ายิ่งแบ่งเป็น 8 ประเภท คือ

1. Chairman มีลักษณะมั่นคง มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นผู้นำและประสานพลังของกลุ่ม มีความเข้าใจในตัวผู้อื่น สื่อสารได้ดี สามารถระบุปัญหาและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาได้

2. Shaper มีลักษณะกระวนกระวายใจอยู่เสมอ เป็นผู้นำของการปฏิบัติการ มีพลังในตัวสูง แต่เจ้าอารมณ์ ขาดความอดทน พุดจาชวนทะเลาะ แต่โกรธง่ายหายเร็ว

3. Plant มีลักษณะชอบเก็บตัว แต่มี IQ สูง เป็นคนต้นความคิด ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะที่ดี มีความคิดริเริ่ม และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีขอบเขต

4. Monitor Evaluator มีลักษณะมั่นคง เก็บตัว IQ สูง ค่อนข้างเอาจริงเอจัง แต่ไม่น่าตื่นเต้น มีความถนัดเรื่องวิเคราะห์มากกว่าจะมีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นคงไว้วางใจได้ แต่ขาดความริเริ่ม

5. Company Worker มีลักษณะมั่นคงอยู่ในกรอบ จัดระบบงานเป็น มีความเป็นตัวของตัวเองและเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน มีความพยายาม ไม่เสียกำลังใจง่าย ไม่ชอบฟังความคิดเห็นของคนอื่น

6. Resource Investigator มีลักษณะเปิดเผย เป็นคนที่ลูกทีมชอบ ชอบมีเพื่อน และสนใจทุกเรื่องด้วยความกระตือรือร้น ทำหน้าที่ออกไปเสาะหาข้อมูลหรือความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมาให้ทีมงานรู้

7. Team Work มีลักษณะมั่นคงเปิดเผย แต่ไม่โดดเด่น เป็นนักสื่อความที่ดีมาก ให้ความช่วยเหลือทุกคนในทีม ส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

8. Finisher มีลักษณะไม่ชอบการปะทะซึ่งหน้า ให้ความเห็นนอกเหนือใจ ความเข้าใจ ความรักดี ไม่คิดแข่งขันกับใคร

เสรี เดชกล้า (2538 : 23-27) กล่าวว่า วัฒนธรรมของทีมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของคนในองค์กร และอุดมคติของทีมงานคือ การทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานทั้งหมดหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของงานด้วยตนเอง บทบาทของการเป็นผู้บังคับบัญชาจะกลายเป็นบทบาทของผู้นำในอนาคต ผู้นำจะทำหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำในด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยม เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมซึ่งตั้งอยู่บนความเชื่อถือ และเป็นผู้พัฒนาพนักงานให้เป็นหุ้นส่วนในธุรกิจที่เข้มแข็งร่วมกัน

ณรงค์ ฮ่อนาม (2536 : 40-47) ให้แนวคิดว่าวิเคราะห์องค์ประกอบของทีมงานเพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้ที่จะร่วมทีมงาน หรือเพื่อที่จะไปร่วมและสร้างทีมงานกับผู้อื่น โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น งาน (Task) กลุ่มทำงาน (Working Group) วิธีการ (Method) และ สัมพันธภาพเชิงร่วมมือ (Co-Operating Relationship) การสร้างและพัฒนาทีมงาน เป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้นำหรือหัวหน้าทีมใด ๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ทีมของตนได้มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

ชูชัย สมิทธิไกร (2536 : 27-31) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการคือ การมีทัศนคติที่เหมาะสม การมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการมีทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง

ประชุม โพธิกุล (2535 : 6-13) กล่าวว่า องค์ประกอบของทีมงานคือ ประสิทธิภาพ X ภารกิจ X ภาวะผู้นำ กล่าวคือ ทุกคนต้องทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีการประสานงานในกลุ่มสมาชิก มีความมุ่งหมายร่วมกัน และผู้นำต้องรู้ทิศทางที่จะนำ

สรุปความหมายของทีมงานคือ กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมตัวกันด้วยสำนึกของทีมและความตั้งใจจริงเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จ ต้องมีการเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วยสมาชิกลักษณะต่าง ๆ กัน มีความมุ่งหมายเดียวกัน และทำงานทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยกระบวนการในการสร้างทีมงานที่ผู้ร่วมทีมมีจุดประสงค์ร่วมกันเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งประโยชน์ของทีมงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด คือช่วยให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถบรรลุนโยบายขององค์กร และสามารถสนองความต้องการของลูกค้าได้สูงสุด

องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

วู้ดค็อก (Wood cock 1989 : 75 – 116) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่สมดุล (balanced roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุง ปรุงอาหารจะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม โดยการวิเคราะห์จากบทบาทที่จำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปนี้

ความเป็นผู้นำ (Leader) คือมีความเป็นหัวหน้างานสามารถตั้งทีมงาน ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผนควบคุมการปฏิบัติงาน เรียกประชุมและมอบหมาย จัดทำโครงสร้างการทำงาน มีความพยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งวู้ดค็อก ได้เปรียบเทียบบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้นำ

ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (Challenger) จะต้องสร้างบทบาทให้ทีมงานยอมรับในสิ่งที่กำลังกระทำ และพิสูจน์ให้ได้ว่าความคิดเหล่านั้นเป็นจริงได้ ซึ่งวู้ดค็อก ได้เปรียบเทียบบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้ท้าทาย

ความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Expert) มีความเชี่ยวชาญมากมายหลายสาขาให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่างให้การทำงานบรรลุจุดหมาย ซึ่งวู้ดค็อก ได้เปรียบเทียบบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้เชี่ยวชาญ

บุคลิกภาพที่เป็นมิตร (Ambassador) มีความเป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นนักการขาย และเสมือนผู้สร้างสะพานเพื่อเชื่อมต่อไปยังบุคคลที่เราต้องการรู้จัก ที่จะนำประโยชน์มาให้ทีมงานทำงานได้ราบรื่น ซึ่งวู้ดค็อก ได้เปรียบเทียบบุคลิกนี้เหมือนกับ นักการทูต

ความรอบคอบในการพิจารณา (Judge) จะต้องค้นหาความจริงมีเหตุมีผล พินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญ ตรวจสอบความสมดุลและค้นหาความยุติธรรมให้ได้ ซึ่งวู้ดค็อก ได้เปรียบเทียบบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้พิพากษา

ความคิดสร้างสรรค์ (Innovator) เป็นผู้ที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์ คอยเสนอความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ โดยนำความคิดไปทดลองปฏิบัติคิดค้นยุทธวิธีในการดำเนินงานให้เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันก็ขจัดปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงานด้วย ซึ่งวู้ดค็อก ได้เปรียบเทียบบุคลิกนี้เหมือนกับ นักนวัตกรรม

ความประนีประนอม (Diplomat) หรือเรียกว่า นักเจรจา จะทำหน้าที่แก้ปัญหาทางการเจรจาต่อรองภายในทีมงาน โดยจะต้องสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกทีมงาน สร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่าง ๆ ที่ถูกแก้ไข จะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นผู้ก่อให้เกิดความประนีประนอม ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะของความเป็นไปได้อย่างสูง จึงต้องอาศัยนักเจรจาเพื่อ

นำทีมงานผ่านอันตรายออกไปให้ได้ ซึ่งวิตุค็อก ได้เปรียบเทียบกับบุคลิกนี้เหมือนกับ นักการต่างประเทศ

การประสานงาน (Conformer) เป็นบุคลิกที่คอยช่วยเหลือในทุก ๆ ทางคอยช่วยเหลือประสานงาน และช่วยให้ผู้อื่นในทีมงานโล่งใจ โดยการหาสิ่งที่ดีของพวกที่ขัดแย้งในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทีมงาน ซึ่งวิตุค็อก ได้เปรียบเทียบกับบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้คล้อยตาม

ความก้าวหน้าในงานที่ทำ (Output pusher) ชอบหาความเจริญก้าวหน้า และเป็นผู้คอยทำให้ทีมงานแน่ใจว่างานกำลังมุ่งตรงไปตามเป้าหมาย ทำให้ต้องใช้ทักษะ ความผูกพันกับงานสูงมากและกระตุ้นให้ทุกคนมั่นใจในผลงานที่ร่วมกันทำ เป็นคนไม่ค่อยโอ้อ่อนผ่อนปรน มีความตรงไปตรงมา ซึ่งวิตุค็อก ได้เปรียบเทียบกับบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้ผลักดันผลผลิต

การกระตุ้นเพื่อนร่วมทีม (Quality controller) จะเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นให้ทีมงานเกิดความพยายามให้ผลผลิตมีมาตรฐานสูง จึงจัดเป็นพวกหวังดีในทีมงาน ต้องการเน้นคุณภาพทุกเรื่อง ซึ่งวิตุค็อก ได้เปรียบเทียบกับบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้ควบคุมคุณภาพ

ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Supporter) เป็นพวกที่ทำให้ทีมงานสบายใจและสร้างขวัญกำลังใจในทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีมงาน เป็นพวกที่พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้ทีมงานเกิดความสุขและความพอใจในโลกของการทำงาน โดยใช้วิธีสืบเสาะหาต้นเหตุแห่งปัญหา คอยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนางาน ซึ่งวิตุค็อก ได้เปรียบเทียบกับบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้สนับสนุน

การตรวจสอบการทำงาน (Reviewer) เป็นพวกที่คอยสังเกตการณ์ว่า การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ผู้ดูแลการทำงานว่าจะดีหรือไม่อย่างไรในอนาคต โดยการมองย้อนกลับไปที่อดีต ซึ่งวิตุค็อก ได้เปรียบเทียบกับบุคลิกนี้เหมือนกับ ผู้ทบทวน

สรุปได้ว่าบุคลิกภาพที่สมดุลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ซึ่ง ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสามารถ และความแตกต่างของบุคคลในการทำงานแต่ละด้านก่อนมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (clear objective and agree goals) การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (openness and confrontation) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนวิचारณ์ ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัว

เครื่องหมายที่แสดงถึงคุณภาพของทีมงาน คือ การเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าหลาย ๆ องค์การถือว่า ทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ทั้งในทางทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งจะปรากฏชัด ๆ แต่จะได้ผลตอบแทนที่ยาวนาน โดยเน้นพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพของการคมนาคมสื่อสารและข้อมูลย้อนกลับ โดยยึดหลักการให้ดังนี้

3.1.1 เป็นความต้องการของผู้รับ (และผู้ส่ง) ในช่วงของเวลาที่จำเป็นหรือต้องการ

3.1.2 มุ่งไปที่การอธิบายเหตุการณ์ หรือความรู้สึกมากกว่าจะประเมินข่าวสารนั้น ๆ

3.1.3 มุ่งถึงสิ่งที่ผู้รับสามารถทำได้

3.1.4 เป็นสิ่งเฉพาะ

3.1.5 ระยะเวลาควรใกล้เคียงกับการเกิดเหตุการณ์

3.1.6 ตรวจสอบความเข้าใจได้

3.2 การเพิ่มความรู้แห่งตน จะทำให้สมาชิกในที่ทีมงานพัฒนาความเปิดเผย และการกล้าเผชิญหน้าเพิ่มขึ้น

3.3 การใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งถ้ารู้จักนำมาใช้ให้ถูกต้องและอย่างสร้างสรรค์ ย่อมนำไปสู่ความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในที่ทีมงาน

3.4 การปรับปรุงความเป็นผู้ฟังที่ดี การฟังถือเป็นการสื่อสารที่ดีในที่ทีมงานนักฟังที่ดีต้องเข้าใจทัศนคติและความรู้สึกของผู้พูด ว่าต้องการพูดอะไรออกมาสนใจและกระตือรือร้นในสิ่งที่รับฟังและรู้จักเพิ่มพูนทักษะการฟังให้มีประสิทธิภาพ

3.5 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (support and trust) การสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในที่ทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้การ ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์การของตน เช่น สนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใยในปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงจัง องค์การก็จะก้าวหน้าไปตามขั้นตอนของการพัฒนา ผลที่ได้รับจะทำให้บุคลากรในองค์การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแต่ละคนในองค์การจะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (co – operation and conflict) การบริหารงานใน โรงเรียนได้ให้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ความสามารถในการทำงานหรือเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความ ขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกระดับจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย

3.7 กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (sound procedures) พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงาน และทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคลหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคลบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อม และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีส่วนเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารคนเดียวได้ แต่ในการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

3.8 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิผลจะลื่นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้ให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.9 การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) การทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ฉะนั้นการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพราะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมานั้นต่างก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการทำงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรรู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คำนวณเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบและในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่า งานที่ทำทั่วไปแล้วนั้น ทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้องค์กรจะทำให้การควบคุมสั่งการต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

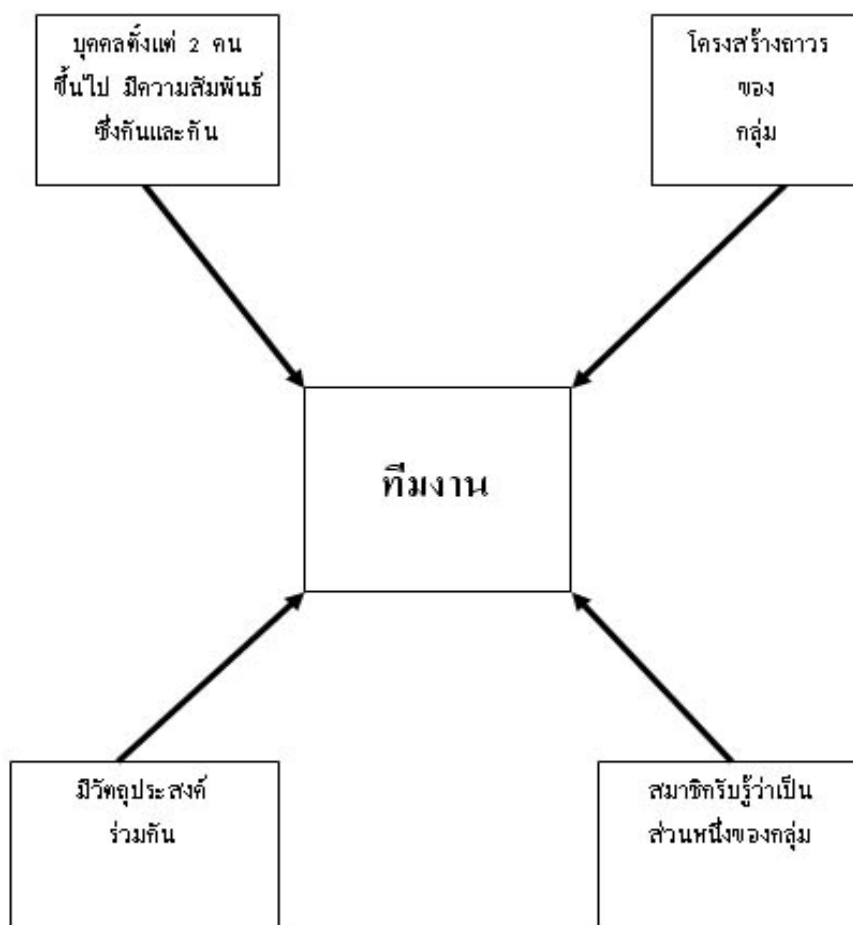
3.10 การพัฒนาตนเอง (individual development) การให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้นจะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน โดยการฝึกอบรมการให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่ม เพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.11 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (sound inter – group relation) กลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไป เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญ เวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

3.12 การสื่อสารที่ดี (good communications) พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องดังนั้น

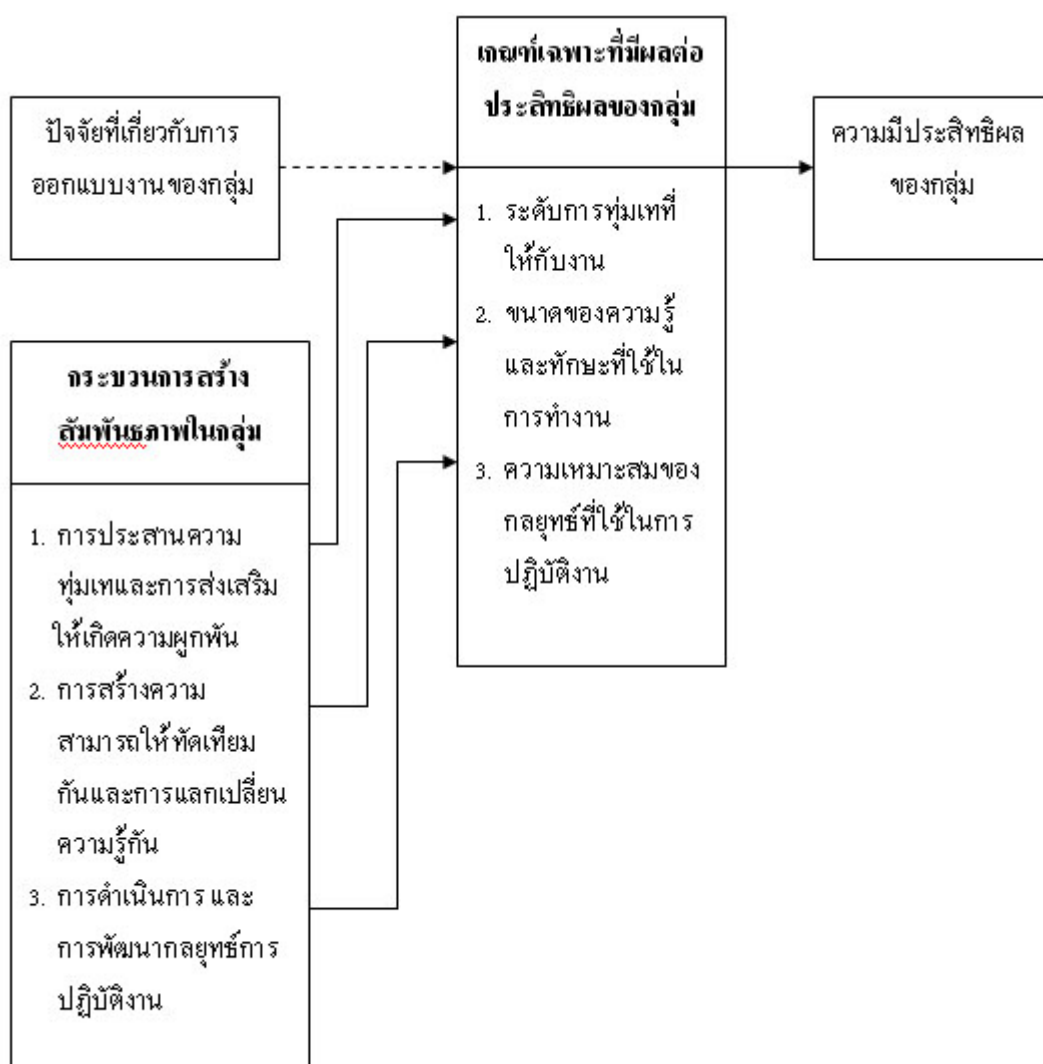
คุณลักษณะในการสร้าง ทีมงาน 11 ประการ

ของทีมงานที่กล่าวมาแล้วจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเหมือนระบบต่าง ๆ ในร่างกายของคนเรา หากระบบใดระบบหนึ่งในร่างกายบกพร่อง ผลร้ายจะกระทบกระเทือนถึงระบบอื่น ๆ ด้วย โดยนัยเดียวกัน หากเราปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ผลดีจะเกิดขึ้นแก่ทีมงานหรือองค์การทั้งหมด



ภาพประกอบ 2 แสดงรายละเอียดของการทำงานเป็นทีม

ที่มา : ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์โรจน์.(2548) .



ภาพประกอบ 3 แสดงถึงกระบวนการสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มที่จะมีผลกระทบต่ปัจจัยเฉพาะ

ที่มา : ณรงค์ศักดิ์ สุมาลย์โรจน์ .(2548) .

Katzenbach John R; & Smith Douglas (1994 : 119) สรุปว่าการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีแนวทางการสร้างทีมงานดังนี้

1. กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์ (จุดมุ่งหมาย) และความคาดหวังของทีม ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่จะเป็นแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

2. การเลือกสมาชิกทีม ควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่เขามีอยู่ และทีมจำเป็นต้องมีทักษะที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้นภายในทีม 3 ประการคือ ทักษะทางเทคนิคในหน้าที่ งานทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรกต้องทำด้วยความพิถีพิถัน ตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น มีกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอน และมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีม หรือผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่คอยดูแลภายในทีม ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ได้พูดแล้วด้วย

4. ตั้งกฎในการปฏิบัติให้ชัดเจน การพัฒนาทีมที่แท้จริงโดยนำกฎเกณฑ์เข้ามาช่วยให้พบกับความสำเร็จในเรื่องวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ควรสนับสนุนคือ การเปิดเผยจริงใจต่อกัน การสร้างให้เกิดความไว้วางใจในกันและกัน การมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

5. จุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้น จะไม่ยึดติดกับผู้บริหาร แต่จะตั้งขึ้นโดยสมาชิกมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

6. สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงาน ด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกทีม

7. การใช้เวลาแก่กันและกันให้มากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเวลาตามที่นัดหมายกันไว้หรือไม่ได้นัดหมาย

8. การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

เมย์ลี (Mealy . 1984) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมสำหรับงานซับซ้อนและต้องใช้คนเกินกว่าคน ๆ เดียวจะทำได้สำเร็จภายใต้ข้อจำกัดเรื่องเวลา งานบางอย่างอาจต้องการความช่วยเหลือเหลือจากผู้อื่นคือทีมงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน

การเพิ่มขึ้นของระดับความซับซ้อน (Degree of Complexity Increases) - - - - - >



งานที่สามารถใช้ความพยายามของคนเพียงคนเดียว



งานที่ต้องใช้ความพยายามร่วมกันเป็นทีม

ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ของระดับความซับซ้อนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ที่มา : วันวิสาข์ เกิดผล (2546 : 9)

จากภาพผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แต่ละคนทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภายในเวลาที่กำหนดนั้น อาจไม่บรรลุผลสำเร็จของงานที่วางไว้ ขณะเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทีมงานร่วมกันทำภายใต้เงื่อนไขเวลาเดียวกัน งานนั้น ๆ อาจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน

พจน์ เพชรบุรณิน (2531 : 1-4) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายสะดวก และรวดเร็ว
2. สามารถทำให้อุปกรณ์ขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
3. ทำให้เกิดเอกภาพหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน
4. สามารถนำความรู้ความสามารถของแต่ละคนมารวมกันให้เกิดประโยชน์ได้
5. จัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือลดข้อขัดแย้ง
6. ทำให้เกิดอำนาจในการต่อรอง
7. สมาชิกของทีมมีความผูกพันกันเป็นการสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบ

ร่วมกัน

8. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น
9. ลดอุบัติเหตุและลดการเสี่ยงภัยให้น้อยลง
10. ช่วยประหยัดเวลาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน
11. สมาชิกของทีมมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานและสามารถร่วมทุกข์ร่วมสุข
12. สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

ได้

เสนีย์ แดงวัง (2539 : 6) กล่าวถึงปัญหาการสร้างทีมงานแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ คือ

1. ปัญหาด้านผู้บริหารหรือเป้าหมายที่แน่นอน
 - 1.1 ไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายที่แน่นอน
 - 1.2 ขาดภาวะผู้นำที่ดี
 - 1.3 มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง
 - 1.4 ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า
 - 1.5 การสื่อสารและการมอบหมายงานขาดประสิทธิภาพ
 - 1.6 บริหารเวลาไม่เป็น
 - 1.7 ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
 - 1.8 ขาดความเป็นกันเอง
 - 1.9 เอาแต่ใจตัวเอง ใช้อารมณ์ ขาดความเป็นธรรม
 - 1.10 ขาดเทคนิคในการจูงใจ
 - 1.11 ไม่จริงจังกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 1.12 ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน
 - 1.13 ขาดการติดตามและการควบคุมงาน
 - 1.14 ไม่ยอมรับข้อผิดพลาด
2. ปัญหาด้านผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.1 ไม่พยายามแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง
 - 2.2 เป้าหมายการทำงานไม่เหมือนกัน
 - 2.3 ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา
 - 2.4 ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
 - 2.5 ทำงานแบบตัวใครตัวมันไม่มีระเบียบ
 - 2.6 มีเจตคติไม่ถูกต้องต่อบริษัท
 - 2.7 ไม่ให้ความร่วมมือที่ดี ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
 - 2.8 ขาดความเข้าใจในงานที่ทำ
 - 2.9 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

- 2.10 ขาดความสามัคคีในการทำงาน
- 2.11 ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 2.12 ไม่ให้ความสนใจคำสั่งที่ได้รับ
- 2.13 ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน
- 2.14 ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3. ปัญหาด้านอื่น ๆ
 - 3.1 ระบบข้อมูลขาดประสิทธิภาพ
 - 3.2 ขาดการประชุมปรึกษาหารือกัน
 - 3.3 บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวย
 - 3.4 อุปกรณ์การทำงานไม่เพียงพอ
 - 3.5 ขาดความร่วมมือในการแก้ปัญหาาร่วมกัน
 - 3.6 ระบบงานซ้ำซ้อน
 - 3.7 ความผูกพันร่วมกันต่อบริษัทมีน้อย
 - 3.8 พยายามปกปิดปัญหาของตัวเอง
 - 3.9 การประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ยังไม่ดีพอ
 - 3.10 สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม

นรินทร์ แจ่มจำรัส (2544 : 120 -130) กล่าวถึงองค์ประกอบของกลุ่มกับประสิทธิภาพในการทำงานว่า เมื่อมีความจำเป็นต้องการสมาชิกเพิ่ม การเข้ากลุ่มจะแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. กลุ่มทางการ คือ กลุ่มที่องค์กรได้จัดแบ่งตามโครงสร้างสายงานในองค์กร เป็นแผนก ฝ่าย
2. กลุ่มไม่เป็นทางการ คือ กลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันกันเองด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น มาจากภูมิลำเนาเดียวกัน เป็นศิษย์เก่าสถาบันเดียวกัน

ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มลักษณะใดก็ตามองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. ขนาดของกลุ่ม (Group Size)

ขนาดของกลุ่มจะมีผลต่อความสามัคคีภายในกลุ่ม เนื่องจากความยากลำบาก ความสับสนจากการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ที่อาจล้มเหลวลงได้ กลุ่มทำงานที่มีขนาดพอดีจะมีสมาชิกประมาณ 7 – 8 คน กลุ่มใหญ่จะมีสมาชิก 11-15 คน

2. การแข่งขันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม (Competition)

ถ้าภายในกลุ่มมีการแข่งขันกันเองย่อมมีผลต่อความสามัคคี ในลักษณะความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันลดลง แต่ถ้าเป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกลมเกลียวกันได้

3. สถานภาพของกลุ่มและบุคคลในกลุ่ม (Status)

สมาชิกในกลุ่มย่อมต้องการแสวงหาความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า การได้ยอมรับการมีชื่อเสียงจากการมีสถานภาพหรือตำแหน่ง คนที่มีสถานภาพสูงย่อมมีความเป็นตัวของตัวเองมาก ความสามัคคีกลมเกลียวจึงน้อยกว่าผู้มีสถานภาพต่ำ จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันในบรรดาผู้มีสถานภาพสูงนั้น ๆ

4. การมีจุดหมายหรือเป้าหมายตรงกัน (Group Goal)

การรวมตัวกัน ถ้าสมาชิกรู้หรือเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน คาดหมายที่จะร่วมแรงร่วมใจกันให้ถึงเป้าหมาย ย่อมทำให้องค์กรนั้นสามัคคีกัน การมีจุดหมายหรือเป้าหมายตรงกัน จึงมีผลต่อความสามัคคีอย่างยิ่ง

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment)

สภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานได้ทำงาน ในบรรยากาศเป็นมิตรไมตรีต่อกัน สะดวกสบาย มีแสง เสียงที่เหมาะสม ไม่แข่งขันกันสูงนัก ร่วมมือร่วมใจ ได้มีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศข้างต้น ย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ความใกล้ชิดกัน (Proximity)

การทำงานอย่างใกล้ชิด เปิดเผย ใจกว้างใจกันจะมีผลนำไปสู่การเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน สามารถสนับสนุนแก่กัน และเกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

7. ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันอย่างมั่นคง (Stable Relationship)

การติดต่อสื่อสารในลักษณะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อกัน ไว้วางใจเชื่อใจกัน รู้เข้าใจเรา เป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง จะทำให้ทีมงานนั้นมีความมั่นคง เกิดความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียว มีความสามัคคีมากกว่าทีมที่ขาดการติดต่อผูกพัน

8. สมาชิกของโครงสร้างภายในทีม (Member Structure)

เรื่องของวัย ค่านิยม ความเชื่อ พื้นฐานความรู้ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ตำแหน่งในองค์กร มีผลให้เกิดความแตกแยกหรือเป็นหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้งสิ้น

9. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำจะมีแบบแผนในการบริหาร มีบุคลิกลักษณะเป็นตัวของตัวเอง ถ้าผู้นำใช้
 ภาวการณ์บริหารแบบบิดาปกครองบุตร การบริหารแบบประชาธิปไตย การบริหารแบบเผด็จ
 การ หรือแบบปล่อยปละละเลย การปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมย่อมแตกต่างกันออกไป สมาชิกใน
 ทีมงานย่อมมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไปด้วย

10. แรงกดดันจากภายนอก (A Treat from outsider)

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น คู่แข่งระดมการส่งเสริมการขาย มีการ
 ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ภาวะด้านการครองชีพก่อให้เกิดการซื้อขายตัวสมาชิก ย่อมส่งผลต่อขวัญ
 และกำลังใจของสมาชิกในทีมงาน

ข้อควรระวังในการสร้างทีมงาน

อรุณ รัชธรรม (2524 : 289 – 290) อธิบายถึงข้อควรระวังในการสร้างทีมงานดังนี้

1. สร้างทีมต้องใช้เวลา จะไม่เห็นพฤติกรรมและการกระทำอย่างรวดเร็วและง่ายนัก
 ขั้นตอนการปฏิบัติต้องจัดการและกำหนดข้อตกลงในการเปลี่ยนแปลงต้องพิจารณาตรวจแก้และ
 ดำเนินไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งอยู่ในระดับที่ถาวร ควรพิจารณาถึงการพัฒนาทีมเป็นกระบวนการ
 ต่อไปสักระยะหนึ่ง เช่น 1 – 3 ปี เป็นต้น

2. คนที่มีอำนาจในองค์กรควรจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ การสร้างทีมงานเป็น
 กระบวนการ จะไม่มีผลระยะยาวถ้าคนซึ่งอยู่ในตำแหน่งสูงไม่สนับสนุน การแก้ไขปัญหาตามที่
 เสนอแนะโดยคณะพัฒนา

3. การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องสร้างขึ้นในโครงสร้างขององค์กรเมื่อหน่วยงาน
 ยอมรับกระบวนการพัฒนาทีมก็คือ การพยายามแก้ปัญหาของหน่วยงานเอง และพัฒนาแบบ
 ของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการพิจารณาและ
 กำหนดปัญหาของตนเองได้ การแก้ไขปัญหาที่พัฒนาขึ้นจะอยู่ได้นาน ถ้าหากทีมงานร่วมกัน
 สร้างขึ้นมาในองค์กร

4. การพัฒนาทีมอาจจะจำเป็นที่จะต้องทำมากกว่าครั้งหนึ่ง ในปัจจุบันมีอัตราการเข้า
 ออกของพนักงานรวดเร็วมาก ในองค์กรต่าง ๆ สภาพการทำงานจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 เมื่อบุคคลที่เป็นกุญแจสำคัญ ๆ ในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป การมอบหมายงานใหม่ ๆ อาจจะ
 ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการที่ได้ทำการพัฒนาทีมกับคนก่อนไว้ อาจจะไม่ได้รับการ
 ยอมรับจากคนใหม่ในการพัฒนาทีม จึงควรจะได้ทำอีกครั้งหนึ่ง

สามารถสรุปได้ว่า การสร้างทีมจะใจร้อนไม่ได้ ต้องอาศัยเวลานานพอสมควร และ
 ผู้บริหารที่มีอำนาจในองค์กรนั้น ๆ ต้องมีทัศนคติที่สนับสนุนเรื่องนี้ นอกจากนั้นจะต้องคำนึงถึง
 ความรับผิดชอบร่วมกันโดยเฉพาะในด้านจิตใจต่อองค์กร กลุ่ม และผู้ร่วมงานสูงพอสมควร
 และอุปสรรคอาจจะมาจากลักษณะสังคมไทยอย่างหนึ่งก็คือที่ไม่มีค่านิยมของทีมงาน

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเรื่องทีมงานมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด การตั้งสมมติฐาน การกำหนดแบบสอบถาม และการวิเคราะห์เรื่องทีมงานของบริษัท

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

แคทเทิล (อ้างถึงในวันวิสาข์ เกิดผล 2546 : 29) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ สิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะอย่างไรในสภาพการณ์ที่กำหนดให้ จุดมุ่งหมายของการวิจัยทางจิตวิทยา บุคลิกภาพก็เพื่อสร้างกฎว่า บุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันนั้น จะทำพฤติกรรมใด เมื่ออยู่ในสังคมและอยู่ในสภาพแวดล้อมปกติ บุคลิกภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน

ศรีเรือน แก้วกังวาล (อ้างถึงในวันวิสาข์ เกิดผล 2546 : 29) บุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งในส่วนภายนอกและส่วนภายใน ลักษณะของบุคลิกภาพมีลักษณะซับซ้อนและมีแบบเฉพาะของคน

จึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีทั้งการแสดงออกแบบเปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ผู้วิจัยได้ใช้ประโยชน์จากทฤษฎีเรื่องบุคลิกภาพในการกำหนดแบบสอบถาม และหาความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป ดังนี้

โสภา ชูพิกุลชัย (อ้างถึงในจินตนา พรหมมา 2546 : 13) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรม คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สิ่งมีชีวิตกระทำและบุคคลอื่นสามารถสังเกตได้หรือใช้เครื่องมือวัดได้ นอกจากนี้พฤติกรรมมิได้มีความหมายเฉพาะแต่การแสดงออกทางด้านร่างกายภายนอก เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการกระทำหรือกิจกรรมภายใน ได้แก่ ความรู้สึก อีกด้วย

ชูดา จิตพิทักษ์ (อ้างถึงในจินตนา พรหมมา 2546 : 13) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่รวมเฉพาะสิ่งที่แสดงปรากฏออกมาข้างนอกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจของบุคคลซึ่งคนภายนอกไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น คุณค่า ที่เขายังถือ

เป็นหลักในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ทักษะคติที่เขามีต่อสิ่งต่าง ๆ ความคิดเห็น ความเชื่อ รสนิยม และสภาพจิตใจ ปัจจัยต่าง ๆ นี้เป็นเหตุกำหนดพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมหมายถึงการกระทำของบุคคลทั้งที่แสดงออกมาภายนอกและสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ โดยอาจจะแสดงออกมาทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ ซึ่งบุคคลอื่นอาจจะสังเกตเห็นได้ หรือสามารถใช้เครื่องมือในการตรวจสอบพฤติกรรมนั้นได้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน กับพฤติกรรมการทำงาน ในด้านความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ประเภทของพฤติกรรม

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (จินตนา พรหมมา. 2546 : 14; อ้างอิงจาก สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. ม.ป.ป.) ได้แบ่งพฤติกรรมโดยอาศัยการสังเกตออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมภายในหรือพฤติกรรมกรรมปกปิด คือการกระทำหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งสมองจะทำหน้าที่รวบรวมและสั่งการ มีทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งมีอยู่ในสมองของคน ไม่สามารถสังเกตเห็นได้
2. พฤติกรรมภายนอกหรือพฤติกรรมเปิดเผย คือปฏิกิริยาของบุคคล หรือกิจกรรมของบุคคลที่ปรากฏออกมาให้บุคคลอื่นเห็นได้ ทั้งทางวาจา การกระทำ ท่าทางต่าง ๆ เช่น การพูด การหัวเราะ การกินอาหาร การรักษาความสะอาด พฤติกรรมภายนอกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

องค์ประกอบของพฤติกรรม

ตามแนวคิดของ ครอนบาซ (จินตนา พรหมมา. 2546 : 14) แบ่งออกเป็น 7 ข้อคือ

1. ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรม คนเราต้องทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น กิจกรรมบางอย่างก็ให้ความพอใจ หรือสนองตอบความต้องการได้ทันที แต่ความต้องการหรือวัตถุประสงค์บางอย่างก็ต้องใช้เวลาจนจะสามารถบรรลุผลความต้องการได้ คนเราจะมีความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน และมักจะต้องเลือกสนองความต้องการที่รีบด่วนก่อน และสนองความต้องการที่ห่างออกไปในภายหลัง

2. ความพร้อม (Readiness) หมายถึง ระดับวุฒิภาวะหรือความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ คนเราไม่สามารถสนองความต้องการได้หมดทุกทาง ความต้องการบางอย่างอยู่นอกเหนือความสามารถของคน

3. สถานการณ์ (Situation) เป็นเหตุที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

4. การแปลความหมาย (Interpretation) ก่อนที่คนเราจะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เราต้องพิจารณาสถานการณ์เสียก่อน แล้วตัดสินใจเลือกวิธีการที่คาดว่าจะได้ความพอใจมากที่สุด

5. การตอบสนอง (Respond) เป็นการทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการโดยวิธีการที่ได้เลือกแล้วในขั้นการแปลความหมาย

6. ผลที่ได้รับหรือผลที่ตามมา (Consequence) เมื่อทำกิจกรรมแล้วย่อมได้รับผลจากการกระทำนั้น ผลที่ได้รับอาจจะเป็นไปตามที่คิดไว้ หรืออาจตรงกันข้ามกับความคาดหมายก็ได้

7. ปฏิกริยาต่อความคาดหวัง (Reaction to Thwarting) หากคนเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็กล่าวได้ว่าเขาประสบกับความผิดหวัง ในกรณีเช่นนี้เขาอาจจะย้อนกลับไปแปลความหมายของสถานะเสียใหม่ และเลือกวิธีการตอบสนองใหม่ก็ได้

สิ่งที่กำหนดพฤติกรรม

ณรงค์ สินสวัสดิ์ (จินตนา พรหมมา . 2546 : 15 ; อ้างอิงจาก ณรงค์ สินสวัสดิ์. ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ลักษณะนิสัยส่วนตัวของมนุษย์แต่ละคน ประกอบด้วย

ความเชื่อ (Belief) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งคิดถึงอะไรก็ได้ในแง่ข้อเท็จจริง ซึ่งอาจถูกหรือไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงก็ได้ ความเชื่อได้มาโดยการเห็น การบอกเล่า การอ่าน และการคิดขึ้นมาเอง

ค่านิยม (Value) หมายถึง สิ่งที่คนนิยมยึดถือประจำใจ ช่วยตัดสินใจในการเลือก

ทัศนคติ (Attitude) เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นแกนกลางของจิตวิทยาสังคมยุคปัจจุบัน ทัศนคติเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ซับซ้อน ต้องอาศัยการตอบสนองออกมาเป็นถ้อยคำหรือพฤติกรรมภายนอก

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นส่วนหนึ่งของลักษณะนิสัย และเป็นเครื่องมือในการกำหนดพฤติกรรม

2. สิ่งที่ไม่เกี่ยวกับลักษณะนิสัยของมนุษย์ กล่าวคือ

สิ่งกระตุ้นพฤติกรรม (Stimulus Object) ลดความเข้มข้นของสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ทำให้เราแสดงพฤติกรรมออกมา อาจเป็นอะไรก็ได้ เช่น ความหิว หนังสือ คำสอน

สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นบุคคลและไม่ใช่มนุษย์ ซึ่งอยู่ในสภาพที่บุคคลกำลังจะมีพฤติกรรม เช่น การซื้ออาหาร

สรุปคือ พฤติกรรมคือการกระทำของบุคคลทั้งที่แสดงออกมาภายนอกและที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง อาจจะแสดงออกมาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ มีทั้งพฤติกรรมปกปิดและเปิดเผยอยู่ภายใต้ปัจจัยประกอบต่างกัน เช่น ความมุ่งหมาย โดยจะมีนิสัยส่วนตัวและสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การศึกษาเพื่อทราบพฤติกรรม เป็นการช่วยให้ทีมงานสามารถเข้าใจสมาชิกในทีม อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทีมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันต่อไป ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมในการกำหนดแบบสอบถาม และศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในเรื่องความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า ทัศนะ แปลว่า ความเห็น คติ แปลว่า แบบอย่างหรือภาพลักษณ์ เมื่อรวมกันแล้วจึงแปลว่าลักษณะของความเห็น หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2543 : 25) ได้กล่าวถึงความหมายของทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหมายถึง สิ่งที่เราเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตใช้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดและพฤติกรรม ทัศนคติจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่มีผลผลิตภันท์และตราสินค้า และ(หรือ)เสริมแรง หรือเปลี่ยนทัศนคติในปัจจุบัน โดยผ่านกระบวนการสื่อสารทางการตลาด

แอลพอร์ต (จินตนา พรหมมา. 2546 : 8; อ้างอิงจาก แอลพอร์ต. ม.ป.ป.) ให้คำนิยามของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติคือสภาวะทางจิตใจซึ่งแสดงถึงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ก่อตัวขึ้นมาโดยประสบการณ์ และส่งอิทธิพลให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือชี้แนะต่อพฤติกรรม เป็นการประเมินความสามารถของผู้บริโภคในการใช้ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการที่จะบริโภคและการซื้อ ซึ่งแสดงให้เห็นในรูปที่เป็นเกณฑ์ในการ

ประเมินค่า ทำให้ผู้บริโภควิเคราะห์ประโยชน์ในการสั่งการ ตัดสินใจ ซึ่งทำให้ทัศนคติกลายเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก

จากความหมายของทัศนคติข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า หมายถึง ความคิด ความรู้ ความเข้าใจและความรู้สึก ที่เกิดจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งจะอยู่ในลักษณะการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย รู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ

ลักษณะของทัศนคติ (Attitude) หมายถึงความโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้พฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งบุคคลมีความโน้มเอียงพอใจหรือไม่พอใจต่อบางสิ่งเนื่องจากเป็นผลของกระบวนการทางจิตวิทยา ทัศนคติเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นได้โดยตรง แต่สามารถแสดงว่าบุคคลกล่าวถึงอะไร ทำอะไร แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) การปฏิบัติออกมาในทางบวก
2. ทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude) การปฏิบัติออกมาในทางลบ

องค์ประกอบของทัศนคติ

ทัศนคติมียองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ การรับรู้ และความเชื่อถือ ซึ่งผู้บริโภคมียความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนนี้เป็นส่วนแรก ความรู้และการรับรู้ที่ได้รับจากการประสมประสานกับประสบการณ์โดยตรง ต่อทัศนคติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูล จะกระทบต่อการรับรู้ ความเชื่อถือ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดการประเมินเกี่ยวกับความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งก็คือการที่ผู้บริโภคมียทัศนคติต่อสิ่งหนึ่ง หรือพฤติกรรมเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ผลลัพธ์เฉพาะอย่าง

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective Feeling) หมายถึง สิ่งที่จะสะท้อนถึงอารมณ์หรือความรู้สึกของผู้บริโภคที่มีต่อความคิดหรือสิ่งหนึ่ง

3. ส่วนของพฤติกรรม (Cognitive or Behavior) หมายถึง สิ่งที่จะสะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง หรืออาจหมายถึงความตั้งใจที่จะซื้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ

ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากปัจจัยหลายประการดังนี้

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivations) ทัศนคติเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองความต้องการ หรือแรงผลักดันพื้นฐานของร่างกาย อยู่ที่ตัวบุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคล หรือสิ่งของที่จะสามารถช่วยให้มีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเองได้ และในทางตรงข้ามกัน บุคคลจะสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งของหรือบุคคลที่ขัดขวางมิให้ตอบสนองความต้องการได้

2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทักษะจะมีพื้นฐานมาจากชนิด และขนาดของ ข่าวสารข้อมูลที่แต่ละคนได้รับมา รวมทั้งขึ้นอยู่กับลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสารข้อมูล อีกด้วย โดยกลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ข่าวสารข้อมูล บางส่วนที่เข้ามาสู่ตัวบุคคลนั้น จะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

3. การเข้ามาเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทักษะบางอย่างอาจจะมาจากกลุ่ม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มสังคมต่าง ๆ ทั้งโดย ทางตรงและทางอ้อม

4. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของย่อมเป็นส่วน สำคัญที่ทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มีประสบการณ์มานั้นจนกลายเป็นทัศนคติขึ้นมา

ความสัมพันธ์ของทัศนคติกับพฤติกรรม

จากองค์ประกอบของทัศนคติ จะพบว่าทัศนคติและพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กัน โดย ที่ทัศนคติจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมว่าผู้บริโภคมียุทธศาสตร์อย่างไร การใช้ทัศนคติ ทำนายพฤติกรรมนั้น เป็นการสรุปว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม แต่ไม่ได้เกิดขึ้นตาม ทัศนคติเสมอไป เนื่องจากความสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อจำกัดต่าง ๆ ของผู้บริโภค หมายถึง ในขณะที่วัดทัศนคติของผู้บริโภคอยู่นั้น ผู้บริโภคจะตอบโดยที่มิได้คิดถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ว่าตนเองจะสามารถมีพฤติกรรมดังนั้นได้ หรือไม่

2. การกระทำ การกระทำที่ต้องการจะวัดควรชัดเจนและแน่นอนว่าต้องการจะดูการ กระทำใด ๆ ของบุคคลนั้น ๆ เช่น การใช้ การซื้อ หรืออื่น ๆ เพราะทัศนคติที่ดีของผู้บริโภค ต่อผลิตภัณฑ์อาจแปลงออกมาได้เป็นการกระทำมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าขณะนั้นต้องการจะวัด การกระทำแบบใด

3. เป้าหมาย นั่นคือผลิตภัณฑ์ที่ต้องการจะวัดทัศนคติที่ผู้บริโภคมีต่อผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นเป้าหมายโดยทั่ว ๆ ไปหรืออาจจะเป็นเป้าหมายที่เฉพาะก็ได้ ซึ่งมีผลต่อ พฤติกรรมที่มีรูปแบบต่างกัน โดยอาจจะสอดคล้องกับทัศนคติหรือไม่ก็ได้

4. เวลา เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป พฤติกรรมและทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงไปด้วย

5. สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม มีผลทำให้พฤติกรรมเบี่ยงเบนไป เช่น อิทธิพลคน รอบข้าง หรือเกิดสถานการณ์ใดที่คาดคิดขึ้นทำให้ต้องแสดงพฤติกรรมที่อาจไม่สอดคล้องกับ ทัศนคติขึ้น

สรุปคือ การศึกษาเรื่องทัศนคติ ทำให้ทราบแนวโน้มของพฤติกรรมว่ามีความเกี่ยวข้องกับ ทัศนคติอย่างไร สามารถใช้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการประสานงาน และแก้ไขปัญหา ของที่มิได้ลุล่วง กล่าวคือ

เมื่อทราบทัศนคติของพนักงาน จะทำให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เมื่อทราบบุคลิกภาพ จะทำให้ทราบความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพสำหรับการทำงานเป็นทีม เมื่อทราบพฤติกรรม จะทำให้ทราบความพร้อมทางด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

เนื่องจากลักษณะประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งต่อการบริโภค รวมถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริโภคด้วย ดังนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์มาประยุกต์ใช้ อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่บริโภคเครื่องดื่มโค้กในเขตภาคตะวันออก โดยทฤษฎีทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

ดวงพร ภัทรเปรมเจริญ (2545: 27-28) ได้อธิบายไว้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคสินค้าของผู้บริโภค ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

เพศ ผู้หญิงกับผู้ชาย มีความแตกต่างกันทางด้านความคิด ค่านิยมและทัศนคติ รวมไปถึงพฤติกรรมต่างๆ ตลอดจนการตัดสินใจซื้อสินค้า การวิจัยหลายชิ้นยังพบว่าผู้หญิงถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย ผู้ชายจะใช้เหตุผลมากกว่าผู้หญิงและจดจำข่าวสารได้มากกว่าผู้หญิง เพศจึงเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการบริโภค

อายุ อายุมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม และเป็นสิ่งที่กำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการชักจูงใจ การวิจัยทางจิตวิทยาพบว่า เมื่อคนมีอายุมากขึ้น โอกาสในการถูกชักจูงจะลดลง คนที่มีวัยต่างกันมักมีความต้องการในสิ่งต่างๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งรวมถึงถึงความต้องการและรสนิยมในสินค้าและบริการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรของชีวิตด้วย อายุจึงเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเป็นเงื่อนไขของความสนใจและการตัดสินใจและการตัดสินใจบริโภคสินค้า

ระดับการศึกษา มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษาของผู้บริโภคนั้นทำให้ผู้บริโภคมีการเปิดรับผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง ความสนใจในผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพกว้างขวาง แต่ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ โดยจะต้องมีหลักฐานหรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอจึงจะเชื่อ และโอกาสในการได้บริโภคผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของผู้ที่มีการศึกษาสูงมีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ ทำให้ผู้มีการศึกษามีโลกทัศน์กว้างกว่า การตัดสินใจในเรื่องใดจึงมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้น อันทำให้การโน้มน้าวจิตใจเกิดขึ้นได้ยาก การศึกษายังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดร่วมกันได้ ระหว่างเจ้าของสินค้ากับผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ความรู้ของผู้รับสารนั้นไม่ควรยึดเฉพาะพื้นฐานของการศึกษาที่ได้จากสถาบันการศึกษาเท่านั้น เพราะการแสวงหาความรู้สามารถกระทำได้ด้วยตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งอื่นๆ นอกเหนือจากสถาบันการศึกษา

รายได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริโภค รายได้เป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคนตลอดจนกำหนดความคิดของคน กำกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมต่างๆ รายได้เป็นสิ่งที่นักการตลาดตระหนักถึงเสมอ

นอกจากทฤษฎีของดวงพร ภัทรเปรมเจริญแล้ว พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529 : 312-315) ยังได้พิจารณาผู้บริโภคเป็นเสมือนผู้รับสาร โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการรับและวิเคราะห์สาร ลักษณะประชากรศาสตร์ดังกล่าวคือ

1. เพศ มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่า เด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเบิล และ ไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟี่ ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

บริษัท สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

Siam Tinplate Co., Ltd.



ภาพประกอบ 5 บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ตั้งของสำนักงาน	1168 /103 ชั้น 34 อาคารลุมพินีทาว์นเวอร์ ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10500 โทร. (02) 285 – 6073 – 75 , Fax (02) 285 – 6077
สถานที่ตั้งของโรงงาน	9 ถนน ไอ – ห้า นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150
ชนิดของผลผลิต	แผ่นเหล็กเคลือบดีบุกและเคลือบโครเมียม

เปิดดำเนินการเมื่อ	27 สิงหาคม 2535
เขตนิคมอุตสาหกรรม	เนื้อที่ 68 ไร่ 2 งาน 7 ตารางวา (108,800 ตร.เมตร)
ทุนจดทะเบียน	800 ล้านบาท โดยแยกเป็น ไทย 258,812,500 บาท (35%) ญี่ปุ่น 541,187,500 บาท (67.65%)

ปริมาณเงินทุน	ที่ดิน	35,000,000.00	บาท
	อาคาร	381,906,019.00	บาท
	เครื่องจักร	598,531,496.26	บาท
	มูลค่าทรัพย์สินอื่น ๆ	1,489,485,225.67	บาท
	เงินทุนหมุนเวียน	251,927,432.98	บาท
	รวม	2,756,850,171.91	บาท

กำลังการผลิต	161,000 ตัน / ปี
	แบ่งเป็น ดีบุก 105,000 ตัน
	โครเมียม 56,000 ตัน

กำลังเครื่องจักร	รวม 6,829.01 แรงม้า
------------------	---------------------

สัดส่วนของมูลค่าวัตถุดิบ	วัตถุดิบและวัสดุจำเป็นต้นกำเนิดในประเทศ 60%	
	- NSC	70%
	- JFE	30%

วัตถุดิบและวัสดุจำเป็นต้นกำเนิดนำเข้าจากต่างประเทศ 40%

- Siam United Steel (SUS)

สัดส่วนผู้ถือหุ้นคือ

- NSC	36.30%
- Siam Cement	19.50%
- Others	44.20%

โครงสร้างต้นทุนการผลิต	วัตถุดิบ(Raw Materials)	80.00 %
	ค่าแรงงาน(Labor Costs)	3.00 %
	ต้นทุนต่อหน่วย(Utility Costs)	2.60 %
	ค่าใช้จ่ายบริหาร(Admin Expenses)	1.30 %

ค่าขนส่ง(Transportation Expense)	1.00 %
ค่าใช้จ่ายด้านการบริการ(Service Expense)	1.70 %
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ(Other Costs)	10.40 %
รวม	100.00 %

Warehouse Facilities

TMBP	18,000 mt. (Max)
	11 mt. crane (Max) x 2
Products	12,000 mt. (Max)
	12.5 mt. crane (Max) x 2
	11 mt. crane (Max) x 1

สัดส่วนผู้ถือหุ้น

1. บริษัทสุมิโตโม คอร์ปอเรชั่น จำกัด	28.21%
2. บริษัท เมทลวัน คอร์ปอเรชั่น จำกัด	18.43%
3. ดร. เสริมศักดิ์ นิตยาภรณ์	17.50%
4. บริษัทนิปปอนสตีล คอร์ปอเรชั่น จำกัด	15.64%
5. บริษัทนิตทตสึ โซจิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	6.93%
6. บริษัทโตมียาสึ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	2.23%
7. อื่น ๆ	11.06%

ผู้บริหาร

1. ดร.ประภาส จักรพาก	ประธานบริหาร
2. ดร.เสริมศักดิ์ นิตยาภรณ์	ประธานกรรมการ
3. มร. เอส อูเมโอกะ	ผู้อำนวยการบริหาร
4. มร. ที มัตสึซึกะ	ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต
5. มร. ที อิเดอิ	ผู้อำนวยการฝ่ายขาย

วิสัยทัศน์

เป็นผู้ผลิตแผ่นเหล็กเคลือบดีบุก และโครเมียมชั้นนำ ที่มีความมุ่งมั่นในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสู่ตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ

พันธกิจ

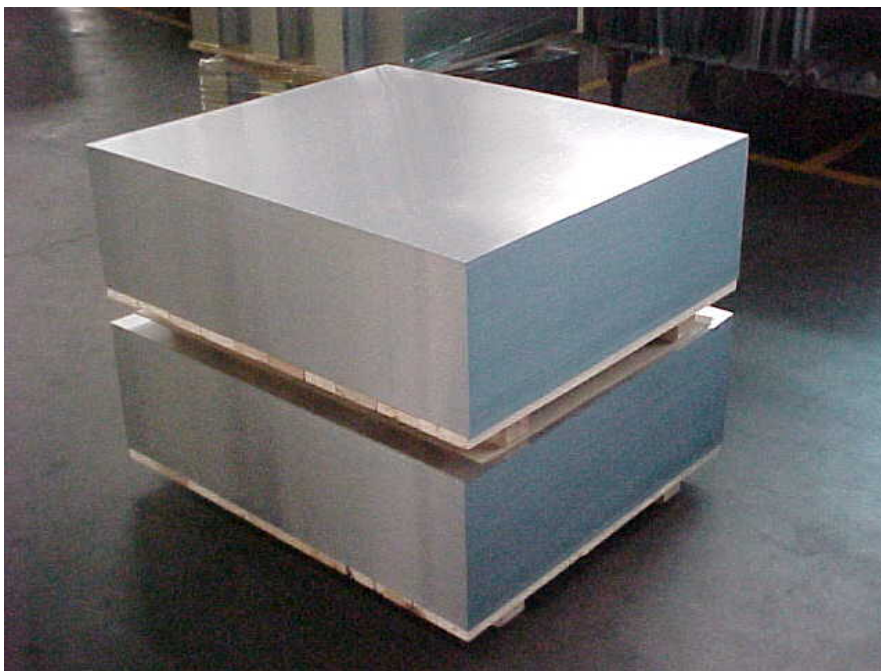
1. ยกระดับความพึงพอใจของลูกค้าทั้งด้านผลิตภัณฑ์ การส่งมอบ และการบริการ
2. สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากร ทุกประเภท

Goal

มีความเป็นหนึ่งในตลาดผู้ผลิตแผ่นเหล็กเคลือบดีบุกและโครเมียม และเป็นผู้นำด้านการกำหนดราคาขายแก่ลูกค้ามากกว่าจะต้องไปตามคู่แข่ง

ภาพประกอบ 6 ผลิตภัณฑ์ของ บริษัท สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด





ภาพประกอบ 7 ผลิตภัณฑ์ของลูกค้า





บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจการผลิตแผ่นเหล็กเคลือบ ดีบุกและเคลือบโครเมียม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน ลักษณะการผลิตจะเป็นแบบ ม้วน (Coil) และแบบตัดเป็นแผ่น (Sheet) คำสั่งซื้อจากลูกค้าเกือบทั้งหมดเป็นแบบตัดเป็น แผ่น (Sheet) ต่อมาลูกค้าบางรายเริ่มทำการติดตั้งเครื่องจักรเพื่อใช้ในการตัดแผ่นเหล็กเอง ทำให้คำสั่งซื้อที่บริษัทฯ ได้รับเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 บริษัทฯ ได้เริ่ม ธุรกิจการรับจ้างตัดอลูมิเนียมเพิ่มขึ้นอีกแขนงหนึ่ง เพื่อเป็นการเติมเต็มกำลังการผลิตด้านการ ตัดแผ่นเหล็กของบริษัทฯ ไม่ต้องให้เครื่องตัดหยุดการทำงาน ลูกค้าของบริษัทฯ จะนำแผ่น เหล็กนี้ไปผลิตเป็นกระป๋องบรรจุอาหาร กระป๋องทั่วไปสำหรับบรรจุก๊าซ สี อาหารสัตว์ ฯลฯ บริษัทฯ มีสำนักงาน 2 แห่งคือ โรงงานที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่ง บริษัทฯ ใช้เป็นสถานที่ทำการผลิตสินค้าเพื่อขายให้แก่ลูกค้า และสำนักงานกรุงเทพฯ ซึ่ง ประกอบด้วย ฝ่ายขาย ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายคอมพิวเตอร์

ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทฯ ได้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวางระบบคอมพิวเตอร์จากบริษัท Nippon Steel ประเทศญี่ปุ่น ทำการศึกษาเรื่องข้อมูลการผลิตและทำการวางระบบการทำงาน ให้บริษัทฯ ทั้งหมด โดยใช้ระบบ AS400 ไม่ว่าจะเป็นระบบเอกสาร ระบบการผลิต ส่วนฝ่าย ขายนั้น นอกจากจะมีระบบ AS400 แล้ว ยังต้องทำการวางระบบการขายเอง เพราะเป็นฝ่าย ที่ต้องติดต่อกับลูกค้า ต้องเรียนรู้ระบบงานต่าง ๆ ของลูกค้าว่าลูกค้าแต่ละรายมีความแตกต่าง กันในเรื่องระบบเอกสารอย่างไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาประยุกต์และพัฒนาให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การออกเอกสารจัดส่งสินค้า การ ออกใบกำกับภาษีและใบเสร็จรับเงิน ใบวางบิล ฯลฯ ฝ่ายขายต้องใช้เวลาประมาณ 2 ปี กว่า จะสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานด้วยระบบเขียนด้วยมือ (Manual System) เป็นระบบ คอมพิวเตอร์ (Computer System)

ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 364 คน พนักงานส่วนใหญ่ทำงานประจำอยู่ที่จังหวัดระยอง ตามรายละเอียดจำนวนพนักงานประจำฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

พนักงานประจำสำนักงานกรุงเทพฯ

1. ฝ่ายขาย (Sales & General Affairs) (SA)	จำนวน	17	คน
2. ฝ่ายการเงิน (Finance) (FN)	จำนวน	2	คน
3. ฝ่ายบัญชี (Accounting) (AC)	จำนวน	4	คน
4. ฝ่ายคอมพิวเตอร์ (System Control) (SC)	จำนวน	3	คน

พนักงานประจำโรงงานที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

1. ฝ่ายบุคคล (Personnel) (PN)	จำนวน	21	คน
2. ฝ่ายบัญชี (Accounting) (AC)	จำนวน	3	คน
3. ฝ่ายจัดซื้อ (Procurement) (PR)	จำนวน	4	คน
4. ฝ่ายคอมพิวเตอร์ (System Control) (SC)	จำนวน	3	คน
5. ฝ่ายวางแผนการผลิต (Production Control) (PC)	จำนวน	41	คน
6. ฝ่ายเคลือบ (Plating) (PL)	จำนวน	45	คน
7. ฝ่ายตัดและบรรจุ (Shearing & Packing) (SP)	จำนวน	99	คน
8. ฝ่ายพัฒนา (Technical Development) (TD)	จำนวน	6	คน
9. ฝ่ายควบคุมคุณภาพ (Quality Control) (QC)	จำนวน	59	คน
10. ฝ่ายซ่อมบำรุง (Mechanical) (ME)	จำนวน	27	คน
11. ฝ่ายไฟฟ้า (Electrical & Instrumentation) (EI)	จำนวน	24	คน

พนักงานระดับบริหาร

1. ผู้อำนวยการบริหาร	จำนวน	1	คน
2. ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต	จำนวน	1	คน
3. ผู้อำนวยการฝ่ายขาย	จำนวน	1	คน
4. ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ	จำนวน	1	คน
5. ที่ปรึกษาด้านบริหาร	จำนวน	1	คน
6. ล่าม	จำนวน	1	คน

เมื่อลูกค้าติดต่อฝ่ายขายเพื่อสั่งซื้อสินค้า พนักงานประจำฝ่ายขายจะตรวจสอบสินค้าคงเหลือของบริษัทฯ ว่ามีสินค้าตามที่ลูกค้าต้องการหรือไม่ ถ้ามีครบถ้วนแล้ว ก็จะมีการส่งมอบสินค้าให้แก่ลูกค้า แต่ถ้ายังไม่มีสินค้าที่ลูกค้าต้องการ ก็จะมีการสั่งผลิตโดยส่งข้อมูลรายละเอียดสินค้าที่ลูกค้าต้องการไปยังฝ่ายวางแผนการผลิต เพื่อวางแผนการผลิตต่อไป

ในกรณีที่ลูกค้าพบว่าสินค้าที่ได้รับมีปัญหาคุณภาพ จะติดต่อฝ่ายขายเพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ฝ่ายขายจะติดต่อฝ่ายวางแผนการผลิต เพื่อประสานงานกับฝ่ายควบคุมคุณภาพ (QC) เพื่อตรวจสอบประวัติการผลิตและบันทึกความผิดปกติของสินค้านั้น ๆ แล้วแจ้งรายละเอียดให้ลูกค้าทราบ

บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด มีการเติบโตทางธุรกิจอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง มีผู้จัดการฝ่ายเป็นผู้นำ และดูแลควบคุมการบริหารงานตลอดจนดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละฝ่าย รายได้ของบริษัท มาจากการจำหน่ายแผ่นเหล็กเคลือบดีบุกและเคลือบโครเมียม และการรับจ้างตัดอลูมิเนียม ซึ่งปัจจุบันบริษัทฯ มีส่วนแบ่งตลาด 30% มีคู่แข่งเพียงบริษัทเดียวในอุตสาหกรรมการผลิตแผ่นเหล็ก เมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจซบเซาและต้นทุนวัตถุดิบหลักที่ใช้สำหรับการผลิตมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงต้องวางแผนเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับบริษัทฯ โดยการเสนอแนวทางการตลาดต่าง ๆ เช่น ให้บริการทางวิชาการด้านการวิเคราะห์ส่วนผสมของสินค้าแก่บุคคลภายนอกทั้งที่เป็นลูกค้าและองค์กรอื่น และในที่สุดบริษัทฯ ได้ริเริ่มการรับจ้างตัดอลูมิเนียมเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับบริษัทฯ อีกทางหนึ่งด้วย ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินธุรกิจในรูปแบบใด ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ก็ยังคงต้องประสานงานร่วมกัน และติดตามงานใกล้ชิดกันมากขึ้น ซึ่งบ่อยครั้งก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงานมากขึ้นตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เจตคติต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน บริษัท เจ มาร์ท จำกัด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของทีม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าห้าระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Tukey – Kramer Test ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจควรเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเข้าใจ และการตกลงใจร่วมกันของสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และสมาชิกในทีมสามารถเสนอความเห็นให้ลองเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ส่วนข้อคำถามการทำงานเป็นทีมทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลง อยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วน เพศ

สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของทีมงานของพนักงาน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซิดนีย์ประภา จำเนียรกุล (2547 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาหาความรู้และภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นกลุ่ม ของเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษาการฝึกกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความรู้และภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ด้านระดับสติปัญญา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียน 9 คน ดำเนินการทดลองโดยใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pre test – Post test Design เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแผนการฝึกกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นกลุ่ม แบบสังเกต ทักษะภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ The Wilcoxon Matched – Pairs Signed – Ranks Test ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับผู้นำการทำงานเป็นกลุ่มและภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนหลังเข้ารับการฝึกกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจัดอันดับความสำคัญของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยแบ่งตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก 74 คน ขนาดกลาง 229 คน และขนาดใหญ่ 157 คน รวม 460 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ความไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือ ความมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการทำงาน สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้านคือ ความไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ รวมทุกด้านและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ขนาดของโรงเรียนต่างกันจะมีความคิดเห็นต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดต่างกัน ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่มีความแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง ส่วนการจัดอันดับความสำคัญ ปรากฏผลตามลำดับดังนี้ (1) ความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกันของเป้าหมาย (2) การยอมรับนับถือ (3) ความมีมนุษยสัมพันธ์ (4) การสื่อสารแบบเปิด (5) ความไว้วางใจใจกัน (6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

สง่า ไชยมัง (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ทั้งในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 390 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 130 คน และครู อาจารย์ 260 คน ซึ่งได้มาจากการใช้เทคนิคการสุ่มหลายขั้นตอนแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 45 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58 – 0.92 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two – way Analysis of Variance) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือการพัฒนาตนเอง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ความเปิดเผยต่อกัน และเป้าหมายของการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการตรวจสอบทบทวนวิธีการทำงาน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏดังนี้

2.1 ผู้บริหารและครู อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อาจารย์ในทุกองค์ประกอบ

2.2 บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

2.3 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดของโรงเรียน ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ

พรทิพย์ พันธมชัย (2544 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใน 12 องค์ประกอบตามแนวคิดลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของปาร์คเกอร์ (Parker) คือ องค์ประกอบที่ 1 มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัด องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมของสมาชิก องค์ประกอบที่ 4 การรับฟัง องค์ประกอบที่ 5 การแสดงความไม่เห็นด้วยในลักษณะของผู้ที่เจริญแล้ว องค์ประกอบที่ 6 การลงประชามติ องค์ประกอบที่ 7 การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย องค์ประกอบที่ 8 มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายงานที่แจ่มชัด องค์ประกอบที่ 9 มีการกระจายความเป็นผู้นำ องค์ประกอบที่ 10 ความสัมพันธ์ภายนอก องค์ประกอบที่ 11 ประกอบด้วยสมาชิกที่หลากหลาย องค์ประกอบที่ 12 มีการประเมินตนเอง โดยสอบถามจากความคิดเห็นของผู้บริหารจำนวน 92 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ความคิดเห็นในการปฏิบัติในองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคามส่วนใหญ่เป็นชาย เป็นผู้บริหารระดับกลาง ปฏิบัติหน้าที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้บริหารเห็นว่ามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 12 องค์ประกอบ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายงานที่แจ่มชัด การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี และการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และในระดับน้อย 7 ข้อ ข้อที่มีระดับปานกลาง คือขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน จัดกิจกรรมไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในงาน และวิธีการทำงานไม่เหมาะสมไม่มีการวางแผน

วันวิสาข์ เกิดผล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของบุคคลของพนักงานในระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาถึงบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคม และองค์ประกอบทางการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ในการวิจัยคือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ จำนวน 10 บริษัท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การเปรียบเทียบเชิงซ้อนเพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปร 2 ตัว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานในระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 32 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 เดือน – 7 ปี การศึกษาขั้นสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี และมีขนาดของทีมงานที่มีจำนวนสมาชิก 3 – 8 คน

2. พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาขั้นสูงสุดและขนาดของทีมงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลิกภาพด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านลักษณะการหาข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลิกภาพด้านลักษณะการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนด้านการเปิดเผยเผชิญหน้า ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน

การทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ความสัมพันธ์กับบุคลากรด้านลักษณะการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. บุคลิกภาพด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ปัจจัยทางสังคมด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรมและด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ และด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิรินาถ จันทรคณา (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำระดับตำแหน่ง 3 – 8 บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ การทดสอบค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มี อายุ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านจิตวิทยาในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

จิรวรรณ หาญณรงค์ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทฤษฎีของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทฤษฎีของครูต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 309 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 9 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน องค์ประกอบที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาตนเอง และ องค์ประกอบที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบ F-test ผลการวิจัยพบว่า

ครูมีทฤษฎีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ครูมีทฤษฎีว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1. ครูชายและครูหญิงมีทฤษฎีต่อการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกองค์ประกอบ

2. ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีผลกระทบต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมีผลกระทบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบที่ 3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็กมีผลกระทบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่อ้างถึง พอจะสรุปได้ว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมต่างกัน ตามงานวิจัยของพันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว (2545 : บทคัดย่อ)
2. ขนาดของทีมต่างกัน ไม่ได้มีผลต่อการทำงานเป็นทีมเสมอไป ตามงานวิจัยของสง่า ไชยมั่ง (2542 : บทคัดย่อ)
3. แต่ละทีมงาน จะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของทีมงานโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ตามงานวิจัยของชินณประภา จำเริญกุล (2547 : บทคัดย่อ)
4. ทีมที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นบนพื้นฐานความเข้าใจ และการตกลงใจร่วมกันโดยมีนโยบายและบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตามงานวิจัยของพันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว (2545 : บทคัดย่อ)
5. บุคลิกภาพของสมาชิกในทีมงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมในแง่ของการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตามงานวิจัยของวันวิสาข์ เกิดผล (2546 : บทคัดย่อ)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตกับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานกับพฤติกรรมการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบ ทราบจำนวนแน่นอนของประชากร (บุญธรรม กิตปรีดาบริสุทธิ์ . 2543 : 10) โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (ความเชื่อมั่น 95%)

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

โดยที่ n แทน จำนวนขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนขนาดประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่าสูตร} &= \frac{358}{1+358 (.05)^2} \\
 &= \frac{358}{1.895} \\
 &= 189 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{เพิ่มสำรวจ 11 ชุด} \quad \text{รวมเป็น} &= 189 + 11 \text{ ตัวอย่าง} \\
 &= 200 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 189 คน ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาด จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้สำรวจแบบสอบถามเพิ่มเติมอีก 11 คน ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลแบบสอบถามเท่ากับ 200 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงานจริงโดยกำหนดขนาดของตัวอย่างของชั้นภูมิ เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportionate Straified Random Sampling) ตามสูตรการคำนวณดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา . 2548 : 11-13)

$$\begin{aligned}
 n_i &= \frac{N_i}{N} \cdot n \\
 \text{โดยที่} \quad n_i &= \text{ขนาดตัวอย่าง } i \\
 N &= \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ} \\
 N_i &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}
 \end{aligned}$$

ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ แยกตามฝ่ายการปฏิบัติงาน

สำนักงานกรุงเทพฯ	จำนวน ประชากร	วิธีคำนวณ	เป็นสัดส่วนกับขนาด ประชากร
ฝ่ายขาย	17	$17/358 * 200$	9
ฝ่ายการเงิน	2	$2/358 * 200$	1
ฝ่ายบัญชี	4	$4/358 * 200$	2
ฝ่ายคอมพิวเตอร์	3	$3/358 * 200$	2
รวม	26		14
ประจำโรงงาน			
ฝ่ายบุคคล	21	$21/358 * 200$	12
ฝ่ายบัญชี	3	$3/358 * 200$	2
ฝ่ายจัดซื้อ	4	$4/358 * 200$	2
ฝ่ายคอมพิวเตอร์	3	$3/358 * 200$	2
ฝ่ายวางแผนการผลิต	41	$41/358 * 200$	23
ฝ่ายเคลือบ	45	$45/358 * 200$	25
ฝ่ายตัดและบรรจุ	99	$99/358 * 200$	55
ฝ่ายพัฒนา	6	$6/358 * 200$	4
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	59	$59/358 * 200$	33
ฝ่ายซ่อมบำรุง	27	$27/358 * 200$	15
ฝ่ายไฟฟ้า	24	$24/358 * 200$	13
รวม	332		186
รวมทั้งสิ้น	358	189	200

2. ดำเนินการเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อทำการเก็บข้อมูลในแต่ละฝ่ายให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย หรือแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อทราบแนวทางและขอบเขตของการสร้างแบบสอบถาม วิธีการเขียนแบบสอบถาม และแนวทางในการสร้างคำถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต พฤติกรรมของพนักงาน และทัศนคติของพนักงาน แล้วสร้างแบบสอบถามจำลอง โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณา แบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

จำนวนแบบสอบถามที่ Try Out 30 ชุด

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน จำนวน 24 ข้อ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.853	24

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items

0.853

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความตั้งใจ จำนวน 6 ข้อ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.934	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items

0.934

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.402	.602	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items

0.602

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างทีมงาน จำนวน 4 ข้อ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.822	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items

0.822

5. วิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าอัลฟา ((α -Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2546 : 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดย ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา จะมีค่าระหว่างศูนย์ถึงหนึ่ง (ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือสูง) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

ลักษณะของแบบสอบถาม

ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close – ended response question) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานรวมทั้งหมด 8 ข้อได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ระดับตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
7. สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
8. เวลาทำงาน ระดับการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานของพนักงาน บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัดประเภทอันตภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 12 ข้อจำนวน 24 คำถาม ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------|
| 1. ความเป็นผู้นำ | 2 ข้อ |
| 2. ความต้องการยอมรับจากผู้อื่น | 2 ข้อ |
| 3. ความเชี่ยวชาญในการทำงาน | 2 ข้อ |
| 4. บุคลิกภาพที่เป็นมิตร | 2 ข้อ |
| 5. ความรอบคอบในการพิจารณา | 2 ข้อ |
| 6. ความคิดสร้างสรรค์ | 2 ข้อ |
| 7. ความประนีประนอม | 2 ข้อ |
| 8. การประสานงาน | 2 ข้อ |
| 9. ความก้าวหน้าในงานที่ทำ | 2 ข้อ |
| 10. การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน | 2 ข้อ |
| 11. ความมีมนุษยสัมพันธ์ | 2 ข้อ |
| 12. การตรวจสอบการทำงาน | 2 ข้อ |

โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น โดยคำถามที่ถูกสร้างขึ้นได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คำถามเชิงบวก

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

คำถามเชิงลบ

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

สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุณนาค . 2537:29) โดยหาค่าจากสูตรคือ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	จัดอยู่ในอันดับ มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านนี้มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	จัดอยู่ในอันดับมีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านนี้มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	จัดอยู่ในอันดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	จัดอยู่ในอันดับ มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านนี้น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	จัดอยู่ในอันดับ มีพนักงานมีบุคลิกภาพด้านนี้น้อยมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัดประเภทอันดับ (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 12 ข้อ จำนวน 12 คำถาม

โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น โดยคำถามที่ถูกสร้างขึ้นได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คำถามเชิงบวก

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

คำถามเชิงลบ

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

สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุณาค . 2537:29) โดยหาค่าจากสูตรคือ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในเรื่องความตั้งใจ

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	จัดอยู่ในอันดับ	เป็นจริงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	จัดอยู่ในอันดับ	เป็นจริงมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	จัดอยู่ในอันดับ	เป็นจริงปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	จัดอยู่ในอันดับ	เป็นจริงน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	จัดอยู่ในอันดับ	เป็นจริงน้อยที่สุด

และแสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในเรื่องการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	จัดอยู่ในอันดับ	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	จัดอยู่ในอันดับ	ดี
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	จัดอยู่ในอันดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	จัดอยู่ในอันดับ	ไม่ค่อยดี
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	จัดอยู่ในอันดับ	ไม่ดี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต และความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัดประเภทอันตภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับทัศนคติ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ข้อ จำนวน 4 คำถาม

โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น โดยคำถามที่ถูกสร้างขึ้นได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คำถามเชิงบวก

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

คำถามเชิงลบ

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

สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุณนาค . 2537:29) โดยหาค่าจากสูตรคือ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็น ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	จัดอยู่ในอันดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	จัดอยู่ในอันดับ เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	จัดอยู่ในอันดับ เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	จัดอยู่ในอันดับ ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	จัดอยู่ในอันดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน

เป็นการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน ประกอบด้วย คำถามแบบปลายปิด Semantic differential scale เป็นมาตรวัดที่ใช้หลักความแตกต่าง ทางด้านความหมาย ลักษณะตรงกันข้ามเรียกว่า Biolar adjective มีคำตอบกำหนดไว้ให้แต่ละ ข้างของระดับคะแนนสูงสุด – ต่ำสุด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 1 ข้อ จำนวน 1 คำถาม มี 5 ระดับคือ

ระดับความเต็มใจ	คะแนน
เต็มใจอย่างมาก	5
เต็มใจ	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เต็มใจ	2
ไม่เต็มใจอย่างมาก	1

เกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ยแบบสเกลการวัดความคิดเห็น โดยหาค่าจากสูตรคือ (มัลลิกา บุนนาค . 2537:29) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความเต็มใจของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่าย ขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	จัดอยู่ในอันดับ	เต็มใจอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	จัดอยู่ในอันดับ	เต็มใจ
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	จัดอยู่ในอันดับ	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	จัดอยู่ในอันดับ	ไม่เต็มใจ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	จัดอยู่ในอันดับ	ไม่เต็มใจอย่างมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้จัดการฝ่ายโรงงาน บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด เพื่อขอแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัท

3.3 ผู้วิจัยเดินทางไปยังบริษัท สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด เพื่อพบกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และผู้วิจัยรอรับกลับทั้งหมด

3.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

4. การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำเสนอแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social หรือ SPSS) และวิเคราะห์หาระดับความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูล SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูปโดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. นำแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 1 – 8 มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความทัศนคติต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายชายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

2. นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในการวัด

ความคิดเห็นที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ดังนี้

2.1 พฤติกรรมระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

2.2 ความเต็มใจของพนักงาน

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ เพศ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากับ 2 กลุ่ม

3.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 , 3 และข้อ 4 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต กับบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน และกับพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กลายาวาณิชย์ปัญหา. 2544 : 437) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.99) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.5 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2538:101)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:40)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:65)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที่ t – test แบบ Independent (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544:135) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ โดยมีสูตรในการหาค่า t อยู่สองกรณีคือ

6.2.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

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

$$\text{โดยมี } df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

6.2.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right] \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\text{โดยมี } df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

6.2.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) หรือ ค่า Brown-Forsythe(B) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2543 : 312-313) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W} \quad \text{โดย } df_b = k - 1 \quad \text{และ } df_w = n_1 - k$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F-Distribution เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่ม

n_1 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด

df_b แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df_w แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ (k-1) และภายในกลุ่มเท่ากับ (n-k)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชย์บัญชา . 2545:332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w) หรือค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j
α	แทน	ระดับนัยสำคัญ

6.2.2 สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 107)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชปัญญา. 2544 : 437) คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สุพัตรา ประสพดี . (2548 : 66 . อ้างอิงจาก สากล จริยวิทยานนท์ . 2542 : 508) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $|r|$

0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานในการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้บริโภคดีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-Distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ การสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานระหว่างบุคคลของพนักงาน บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย ความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต 4 หัวข้อ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	130	65.0
หญิง	70	35.0
รวม	200	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	1	0.5
21-30 ปี	52	26.0
31-40 ปี	134	67.0
41-50 ปี	13	6.5
รวม	200	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาตอนปลาย	1	0.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	4.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	67	33.5
อนุปริญญา/ปวส.	55	27.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	64	32.0
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.5
รวม	200	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	1	0.5
5,001-25,000 บาท	169	84.5
25,001-45,000 บาท	23	11.5
45,001-65,000 บาท	5	2.5
สูงกว่า 65,000 บาท	2	1.0
รวม	200	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ Operation	76	38.0
ระดับ Leader	53	26.5
ระดับ Supervisor	51	25.5
ระดับ Assistant Section Manager	10	5.0
ระดับ Section Manager	6	3.0
ระดับสูงกว่า Section Manager	4	2.0
รวม	200	100.0
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	34	17.0
3-5 ปี	12	6.0
6-8 ปี	13	6.5
9-11 ปี	50	25.0
12 ปีขึ้นไป	91	45.5
รวม	200	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. สถานภาพ		
โสด	67	33.5
สมรส/อยู่ด้วยกัน	123	61.5
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	5.0
รวม	200	100.0
8. เวลาการทำงาน		
ทำงานเป็นกะ	98	49.0
ทำงานเวลาปกติ (Day time)	102	51.0
รวม	200	100.0

ผลจากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และเพศหญิง 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นชาย

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี

ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ ประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

รายได้ต่อเดือน พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 45,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 65,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 65,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับตำแหน่งงาน ระดับ Operation จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ระดับ Leader จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ระดับ Supervisor จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ระดับ Assistant Section Manager จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ระดับ Section Manager จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ระดับสูงกว่า Section Manager จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน Operation

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 8 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9 - 11 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป ซึ่งมีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่ง

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน

เวลาการทำงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีเวลาการทำงานเป็นกะ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49 มีเวลาการทำงานเวลาปกติ (Day time) จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีเวลาการทำงานเวลาปกติ (Day time)

เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มีการกระจายของข้อมูลไม่เพียงพอ กล่าวคือ มีพนักงานอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี เพียงร้อยละ 0.5 มีพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาตอนปลาย เพียงร้อยละ 0.5 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพียงร้อยละ 2.5 หรือมีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.5 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 65,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.0 และมีพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ Section Manager และสูงกว่า รวมกันเพียงร้อยละ 5.0 จึงได้ทำการปรับกลุ่มข้อมูลใหม่ดังนี้

แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามแผ่น เหล็กวิลาส จำกัด ที่ได้จัดกลุ่มใหม่

	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	130	65
	หญิง	70	35
	รวม	200	100.0
2. อายุ			
	21-30 ปี	53	26.5
	31-40 ปี	134	67.0
	41-50 ปี	13	6.5
	รวม	200	100.0
3. ระดับการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนต้น	9	4.5
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	67	33.5
	อนุปริญญา/ปวส.	55	27.5
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า	69	34.5
	รวม	200	100.0

	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. รายได้ต่อเดือน			
	5,001-25,000 บาท	170	85.0
	25,001-45,000 บาท	23	11.5
	สูงกว่า 65,000 บาท	7	3.5
	รวม	200	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน			
	ระดับ Operation	76	38.0
	ระดับ Leader	53	26.5
	ระดับ Supervisor	51	25.5
	ระดับ Assistant Section Manager	10	5.0
	ระดับ Section Manager หรือสูงกว่า	10	5.0
	รวม	200	100.0
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	ต่ำกว่า 3 ปี	34	17.0
	3-5 ปี	12	6.0
	6-8 ปี	13	6.5
	9-11 ปี	50	25.0
	12 ปีขึ้นไป	91	45.5
	รวม	200	100.0
7. สถานภาพ			
	โสด	67	33.5
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	123	61.5
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	5.0
	รวม	200	100.0

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
8. เวลาการทำงาน		
ทำงานเป็นกะ	98	49.0
ทำงานเวลาปกติ (Day time)	102	51.0
รวม	200	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 คน ที่ได้จัดกลุ่มใหม่ สามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และเพศหญิง 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นชาย

ได้รวมกลุ่มพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 1 คน รวมกับพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 52 คน รวมเป็นจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 67 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี

ระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้รวมกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ ประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 คน รวมกับพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 คน รวมเป็นจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และได้รวมพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 64 คน รวมกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน รวมเป็น 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า

รายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยได้รวมพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 1 คน รวมกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท จำนวน 169 คน รวมเป็น 170 คน คิดเป็นร้อยละ 85 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 45,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และได้รวมพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 65,000 บาท จำนวน 5 คน กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 65,000 บาท จำนวน 2 คน รวมเป็นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับตำแหน่งงาน ระดับ Operation จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ระดับ Leader จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ระดับ Supervisor จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ระดับ Assistant Section Manager จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ได้รวมพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับ Section Manager จำนวน 6 คน รวมกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ระดับสูงกว่า Section Manager จำนวน 4 คน รวมเป็นจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน Operation

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 8 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9 - 11 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป ซึ่งมีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่ง

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน

เวลาการทำงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีเวลาการทำงานเป็นกะ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49 มีเวลาการทำงานเวลาปกติ (Day time) จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 สรุปได้ว่าพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ส่วนใหญ่มีเวลาการทำงานเวลาปกติ (Day time)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความเป็นผู้นำ

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชอบเป็นหัวหน้ามากกว่าเป็นลูกน้อง	3.39	1.095	ปานกลาง
ชอบตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง	3.81	0.982	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ	3.60	0.871	มาก

ผลจากตาราง 2 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความเป็นผู้นำ พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ ชอบตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ส่วนข้อที่เห็นด้วยปานกลางคือ ชอบเป็นหัวหน้ามากกว่าเป็นลูกน้อง

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
คิดว่าทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่าทำงานคนเดียว	4.05	0.892	มาก
จะทำงานได้ดีถ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม	3.80	0.921	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	3.92	0.694	มาก

ผลจากตาราง 3 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความเป็นผู้นำ พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ คิดว่าทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่าทำงานคนเดียว รองลงมา คือ จะทำงานได้ดีถ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถแก้ปัญหาได้บ่อยครั้งไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร	3.76	0.643	มาก
มีความชำนาญในการทำงาน	3.83	0.815	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.80	0.584	มาก

ผลจากตาราง 4 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ มีความชำนาญในการทำงาน รองลงมา คือ สามารถแก้ปัญหาได้บ่อยครั้งไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านบุคลิกภาพที่เป็นมิตร

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีอุปนิสัยสนุกสนาน ชอบพบปะผู้คน	4.04	0.699	มาก
ไม่ชอบสันโดษและชอบทำงานที่ต้องติดต่อบุคคลอื่น	3.84	1.002	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพที่เป็นมิตร	3.94	0.698	มาก

ผลจากตาราง 5 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านบุคลิกภาพที่เป็นมิตร พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพที่เป็นมิตรในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากคือ มีอุปนิสัยสนุกสนาน ชอบพบปะผู้คน รองลงมา คือ ไม่ชอบความสันโดษและชอบทำงานที่ต้องติดต่อบุคคลอื่น

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความรอบคอบในการพิจารณา

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เป็นคนมีเหตุผล ตรงไปตรงมา	4.09	0.593	มาก
มีการวางแผนก่อนทำอะไรก็ตามอย่างรอบคอบทุกครั้ง	3.89	0.657	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความรอบคอบในการพิจารณา	3.99	0.506	มาก

ผลจากตาราง 6 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความรอบคอบในการพิจารณา พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความรอบคอบในการพิจารณาในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ เป็นคนมีเหตุผล ตรงไปตรงมา รองลงมา คือ มีการวางแผนก่อนทำอะไรก็ตามอย่างรอบคอบทุกครั้ง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชอบการระดมความคิดเพื่อเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.01	0.703	มาก
ไม่ชอบทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้	2.95	0.931	ปานกลาง
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความคิดสร้างสรรค์	3.48	0.590	มาก

ผลจากตาราง 7 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่เห็นด้วยมากคือ ชอบการระดมความคิดเพื่อเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่วนข้อที่เห็นด้วยปานกลางคือ ไม่ชอบทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความประนีประนอม

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เมื่อมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน มักไม่มีการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.778	มาก
ต้องใช้ความอดลุ่มอ่วยเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	3.93	0.697	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความประนีประนอม	3.86	0.567	มาก

ผลจากตาราง 8 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความประนีประนอม พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความประนีประนอมในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ ต้องใช้ความอดลุ่มอ่วยเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน มักไม่มีการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านการประสานงาน

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เมื่อมีปัญหาการทำงานกับฝ่ายอื่น มักประสานงานได้ดี	3.83	0.513	มาก
ชอบทำงานกับคนหมู่มาก	3.46	0.994	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านการประสานงาน	3.65	0.600	มาก

ผลจากตาราง 9 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านการประสานงาน พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านการประสานงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ เมื่อมีปัญหาการทำงานกับฝ่ายอื่น มักประสานงานได้ดี รองลงมาคือ ชอบทำงานกับคนหมู่มาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ	4.19	0.623	มาก
มีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น	3.07	0.700	ปานกลาง
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	3.63	0.503	มาก

ผลจากตาราง 10 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ ต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ส่วนข้อที่เห็นด้วยปานกลาง คือ มีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มักไม่เกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้ร่วมงาน	2.76	0.960	ปานกลาง
ชอบกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม	3.81	0.636	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.604	ปานกลาง

ผลจากตาราง 11 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีข้อที่เห็นด้วยมาก คือ ชอบกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม ส่วนข้อที่เห็นด้วยปานกลางคือ มักไม่เกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้ร่วมงาน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในทีมงาน	4.10	0.560	มาก
คิดว่าควรสร้างมิตรภาพมากกว่าสร้าง ความสัมพันธ์	2.68	0.972	ปานกลาง
ผลรวมบุคลิกภาพด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	3.39	0.539	ปานกลาง

ผลจากตาราง 12 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในทีมงาน ส่วนข้อที่เห็นด้วยปานกลาง คือ คิดว่าควรสร้างมิตรภาพมากกว่ารักษาความสัมพันธ์

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตด้านบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงาน ในด้านการตรวจสอบการทำงาน

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มักตรวจสอบการทำงานของทํานก่อนส่งมอบทุกครั้ง	4.08	0.535	มาก
ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงาน	3.56	0.945	มาก
ผลรวมบุคลิกภาพด้านการตรวจสอบการทำงาน	3.82	0.564	มาก

ผลจากตาราง 13 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในด้านการตรวจสอบการทำงาน พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพด้านการตรวจสอบการทำงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่เห็นด้วยมาก คือ มักตรวจสอบการทำงานของทํานก่อนส่งมอบทุกครั้ง รองลงมาคือ ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลพฤติกรรมด้านความตั้งใจต่อการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทุ่มเทความสามารถของตนเองเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ	4.17	0.503	เป็นจริงมาก
มีความพยายามอย่างสูงที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.08	0.572	เป็นจริงมาก
ผลการทำงานยังไม่น่าพอใจ ท่านจะพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	4.11	0.606	เป็นจริงมาก
ตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าจะยากเพียงใดก็ตาม	4.10	0.565	เป็นจริงมาก
ถ้างานยังค้างอยู่ แต่ถ้าหมดเวลาทำงาน ก็จะทำจนเสร็จ	3.49	0.984	เป็นจริงมาก
มีความรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	0.560	เป็นจริงมาก
ผลรวมพฤติกรรมในด้านความตั้งใจ	4.00	0.432	มีความตั้งใจมาก

ผลจากตาราง 14 แสดงข้อมูลพฤติกรรมระหว่างบุคคลของพนักงานในการสร้างทีมในด้านความตั้งใจ พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมพฤติกรรมการทำงานในด้านความตั้งใจ มาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับเป็นจริงมาก คือ ทุ่มเทความสามารถของตนเองเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ผลการทำงานยังไม่น่าพอใจ ท่านจะพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าจะยากเพียงใดก็ตาม มีความพยายามอย่างสูงที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ ถ้างานจะไม่เสร็จยังค้างอยู่ แต่ถ้าหมดเวลาทำงาน ก็จะทำจนเสร็จตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงาน

ข้อมูลพฤติกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.11	0.548	ดี
ชอบทำงานเป็นทีมและชอบเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ	3.67	0.926	ดี
ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมทีม	4.15	0.516	ดี
เปิดเผยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมทีม	3.97	0.536	ดี
ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ง่ายมาก	3.91	0.871	ดี
การทำงานบางครั้งมีการประนีประนอมต่อเพื่อนร่วมทีม	4.04	0.486	ดี
ผลรวมพฤติกรรมในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.97	0.410	ดี

ผลจากตาราง 15 แสดงข้อมูลพฤติกรรมระหว่างบุคคลของพนักงานในการสร้างทีมในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมพฤติกรรมในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในระดับดี ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับดี คือ ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมทีม รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานบางครั้งมีการประนีประนอมต่อเพื่อนร่วมทีม เปิดเผยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมทีม ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ง่ายมาก และชอบทำงานเป็นทีมและชอบเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน

ข้อมูลความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	4.21	0.669	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	4.11	0.662	เห็นด้วย
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	4.05	0.767	เห็นด้วย

ตาราง 16 (ต่อ)

เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	3.73	0.925	เห็นด้วย
ผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน	4.02	0.596	เห็นด้วย
อยากให้มีการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต	4.12	0.868	เต็มใจ
ผลรวมความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน	4.12	0.868	เต็มใจ

ผลจากตาราง 16 แสดงข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน พบว่าโดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน เห็นด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณารายชื่อ มีข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ส่วนข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วย คือ เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น รองลงมาคือ เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นตามลำดับ

ความคิดเห็นในด้านความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน (อยากให้มีการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต) มีผลรวมรวมความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน ในระดับเต็มใจ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัท สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H₁: พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)	df
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	ชาย	4.23	0.667	0.759	0.449	198
	หญิง	4.16	0.673			
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	ชาย	4.13	0.711	0.813	0.417	198
	หญิง	4.06	0.562			
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	ชาย	4.07	0.782	0.611	0.542	198
	หญิง	4.00	0.742			
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	ชาย	3.66	0.980	-1.535	0.127	198
	หญิง	3.86	0.804			
ผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน	ชาย	4.02	0.785	.162	0.383	198
	หญิง	4.02	0.695			

ผลจากตาราง 17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .449 .417 .542 และ

.127 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในประเด็นเหล่านี้ไม่แตกต่างกันได้แก่ การเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว	21 - 30 ปี	4.17	0.612	0.119	0.888
จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพ	31-40 ปี	4.22	0.687		
ในการดำเนินงานมากขึ้น	41-50 ปี	4.25	0.754		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว	21 - 30 ปี	4.11	0.751	0.519	0.596
จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ	31-40 ปี	4.12	0.626		
ต่อบริษัทมากขึ้น	41-50 ปี	3.92	0.669		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว	21 - 30 ปี	4.06	0.842	1.573	0.210
จะทำให้การประสานงาน	31-40 ปี	4.07	0.690		
ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	41-50 ปี	3.67	1.155		

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อมูลความคิดเห็น	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่าง	21 - 30 ปี	3.72	0.948	0.082	0.921
ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงาน	31-40 ปี	3.72	0.937		
เร็วขึ้น	41-50 ปี	3.83	0.718		
ผลรวมความคิดเห็นด้านการ	21 - 30 ปี	3.07	0.788	0.573	0.653
สร้างทีมงาน	31-40 ปี	4.03	0.735		
	41-50 ปี	3.91	0.824		

ผลจากตาราง 18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .888 .596 .210 และ .921 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ดังกล่าวจะทำให้บริษัท มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานมากขึ้น	ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา ตอนต้น	3.78	1.093	1.515	0.212
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.21	0.621		
	อนุปริญญา / ปวส.	4.18	0.722		
	ปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า	4.28	0.591		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามี ความพึงพอใจต่อบริษัท มากขึ้น	ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา ตอนต้น	4.11	0.601	0.069	0.976
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.08	0.708		
	อนุปริญญา / ปวส.	4.13	0.579		
	ปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า	4.12	0.697		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ดังกล่าวจะทำให้การ ประสานงานระหว่างฝ่าย ขายและฝ่ายวางแผน การผลิตดีขึ้น	ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา ตอนต้น	3.78	0.441	0.440	0.725
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.03	0.701		
	อนุปริญญา / ปวส.	4.05	0.891		
	ปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า	4.09	0.762		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่าย วางแผนการผลิตทำให้ การทำงานเร็วขึ้น	ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา ตอนต้น	3.56	0.726	0.227	0.878
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	3.68	0.963		
	อนุปริญญา / ปวส.	3.76	0.838		
	ปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า	3.77	0.987		

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อมูลความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ผลรวมความคิดเห็นด้าน การสร้างทีมงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา ตอนต้น	3.80	0.715	0.562	0.697
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.00	0.748		
	อนุปริญญา / ปวส.	4.03	0.757		
	ปริญญาตรี เทียบเท่า หรือสูงกว่า	4.06	0.759		

ผลจากตาราง 19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับระดับการศึกษาของพนักงานโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ผลการทดสอบพบว่าความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .212 .976 .725 และ .878 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	5,001-25,000 บาท	4.14	0.677	4.519*	0.012
	25,001-45,000 บาท	4.52	0.511		
	สูงกว่า 45,000 บาท	4.57	0.535		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	5,001-25,000 บาท	4.04	0.660	4.639*	0.011
	25,001-45,000 บาท	4.43	0.590		
	สูงกว่า 45,000 บาท	4.43	0.535		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	5,001-25,000 บาท	3.99	0.742	3.088*	0.048
	25,001-45,000 บาท	4.26	0.915		
	สูงกว่า 45,000 บาท	4.57	0.535		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	5,001-25,000 บาท	3.65	0.909	3.035*	0.050
	25,001-45,000 บาท	4.09	0.996		
	สูงกว่า 45,000 บาท	4.14	0.690		
ผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน	5,001-25,000 บาท	3.95	0.747	3.820*	0.030
	25,001-45,000 บาท	4.32	0.753		
	สูงกว่า 45,000 บาท	4.42	0.573		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .012 .011 .048 และ .050 ตามลำดับ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้

ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อ ดังตาราง 21 - 24

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็น ต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น กับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		5,001-25,000	25,001-45,000	สูงกว่า 45,000
		บาท	บาท	บาท
	$\bar{X}$	4.14	4.52	4.57
5,001-25,000 บาท	4.14		-0.38*	-0.43
			0.010	0.092
25,001-45,000 บาท	4.52			-0.05
				0.861
สูงกว่า 45,000 บาท	4.57			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัท มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น กับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-45,000 บาท เท่ากับ 0.38 คะแนน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น กับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		5,001-25,000 บาท	25,001-45,000 บาท	สูงกว่า 45,000 บาท
$\bar{X}$		4.04	4.43	4.43
5,001-25,000 บาท	4.04		-0.39** 0.007	-0.39 0.124
25,001-45,000 บาท	4.43			0.01 0.982
สูงกว่า 45,000 บาท	4.43			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้า มีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น กับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้า มีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-45,000 บาท เท่ากับ 0.39 คะแนน

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น กับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		5,001-25,000 บาท	25,001-45,000 บาท	สูงกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	3.99	4.26	4.57
5,001-25,000 บาท	3.99		-0.27 0.107	-0.58* 0.048
25,001-45,000 บาท	4.26			-0.31 0.344
สูงกว่า 45,000 บาท	4.57			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น กับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่า การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 45,000 บาท เท่ากับ 0.58 คะแนน

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น กับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		5,001-25,000 บาท	25,001-45,000 บาท	สูงกว่า 45,000 บาท
	$\bar{X}$	3.65	4.09	4.14
5,001-25,000 บาท	3.65		-0.43*	-0.49
			0.035	0.168
25,001-45,000 บาท	4.09			-0.06
				0.887
สูงกว่า 45,000 บาท	4.14			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ ฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น กับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่า การจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานไม่ล่าช้า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-45,000 บาท เท่ากับ 0.43 คะแนน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H₀: พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H₁: พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	Operation	4.09	0.657	2.167	0.074
	Leader	4.23	0.750		
	Supervisor	4.22	0.610		
	Assistant Section Manager	4.50	0.527		
	Section Manager	4.67	0.500		
	หรือสูงกว่า				
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	Operation	4.04	0.720	2.442*	0.048
	Leader	4.02	0.635		
	Supervisor	4.14	0.601		
	Assistant Section Manager	4.50	0.527		
	Section Manager	4.56	0.527		
	หรือสูงกว่า				
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	Operation	3.97	0.748	2.506*	0.043
	Leader	3.94	0.864		
	Supervisor	4.08	0.688		
	Assistant Section Manager	4.40	0.699		
	Section Manager	4.67	0.500		
	หรือสูงกว่า				

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อมูลความคิดเห็น	ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	Operation	3.61	0.925	1.735	0.144
	Leader	3.72	0.885		
	Supervisor	3.75	0.891		
	Assistant Section Manager	4.10	1.287		
	Section Manager	4.33	0.707		
	หรือสูงกว่า				
ผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน	Operation	3.92	0.762	2.212	0.077
	Leader	3.97	0.783		
	Supervisor	4.04	0.697		
	Assistant Section Manager	4.37	0.760		
	Section Manager	4.55	0.558		
	หรือสูงกว่า				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากตาราง 25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .074 และ .144 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานล่าช้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนความคิดเห็นในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .048 และ .043 ตามลำดับ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อ ดังตาราง 26 และ 27

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น กับระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน		Operation	Leader	Supervisor	Assistant Section Manager	Section Manager หรือสูงกว่า
	$\overline{X}$	4.04	4.02	4.14	4.50	4.56
Operation	4.04		0.02	-0.10	-0.46*	-0.52*
			0.860	0.409	0.037	0.026
Leader	4.02			-0.12	-0.48*	-0.54*
				0.356	0.034	0.024
Supervisor	4.14				-0.36	-0.42
					0.110	0.078
Assistant Section Manager	4.50					-0.06
						0.853
Section Manager หรือสูงกว่า	4.56					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ในเรื่องเชื่อว่าการ

จัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น กับระดับตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง Operation มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้า มีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่ง Assistant Section Manager และ Section Manager หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่ง Operation มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง Assistant Section Manager และ Section Manager หรือสูงกว่า เท่ากับ 0.46 และ 0.52 คะแนน ตามลำดับ

พนักงานที่มีตำแหน่ง Leader มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้า มีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่ง Assistant Section Manager และ Section Manager หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่ง Leader มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง Assistant Section Manager และ Section Manager หรือสูงกว่า เท่ากับ 0.48 และ 0.54 คะแนน ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น กับระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน		Operation	Leader	Supervisor	Assistant Section Manager	Section Manager หรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.97	3.94	4.08	4.40	4.67
Operation	3.97		0.03	-0.10	-0.43	-0.69*
			0.823	0.445	0.095	0.010
Leader	3.94			-0.14	-0.46	-0.72**
				0.364	0.081	0.009
Supervisor	4.08				-0.32	-0.59*
					0.220	0.033

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับตำแหน่งงาน	Operation	Leader	Supervisor	Assistant Section Manager	Section Manager หรือสูงกว่า
Assistant Section Manager	4.40				-0.27
Section Manager หรือสูงกว่า	4.67				0.444

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ดีขึ้น กับระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง Section Manager หรือสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้นแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่ง Operation Leader และ Supervisor อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่ง Section Manager หรือสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง Operation Leader และ Supervisor เท่ากับ 0.69 0.72 และ 0.59 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	ต่ำกว่า 3 ปี	4.24	0.606	0.636	0.638
	3 – 5 ปี	4.25	0.622		
	6-8 ปี	4.46	0.519		
	9-11 ปี	4.14	0.670		
	12 ปีขึ้นไป	4.19	0.717		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	ต่ำกว่า 3 ปี	4.12	0.844	1.126	0.346
	3 – 5 ปี	4.33	0.492		
	6-8 ปี	4.38	0.506		
	9-11 ปี	4.06	0.620		
	12 ปีขึ้นไป	4.06	0.642		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	ต่ำกว่า 3 ปี	4.12	0.913	0.580	0.678
	3 – 5 ปี	4.08	0.793		
	6-8 ปี	4.31	0.630		
	9-11 ปี	4.00	0.756		
	12 ปีขึ้นไป	4.00	0.734		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	ต่ำกว่า 3 ปี	3.82	0.936	1.434	0.224
	3 – 5 ปี	3.83	1.030		
	6-8 ปี	3.23	1.166		
	9-11 ปี	3.62	0.945		
	12 ปีขึ้นไป	3.81	0.847		
ผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	4.07	0.824	0.944	0.471
	3 – 5 ปี	4.12	0.734		
	6-8 ปี	4.09	0.705		
	9-11 ปี	3.95	0.747		
	12 ปีขึ้นไป	4.01	0.735		

ผลจากตาราง 28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .638 .346 .678 และ .224 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	โสด	4.21	0.591	1.057	0.349
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.18	0.716		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.50	0.527		

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อมูลความคิดเห็น	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	โสด	4.12	0.708	0.141	0.869
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.11	0.614		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.00	0.943		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	โสด	4.04	0.806	0.551	0.577
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.07	0.689		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.80	1.317		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	โสด	3.73	0.914	0.102	0.903
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.74	0.934		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.60	0.966		
ผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน	โสด	4.02	0.754	0.462	0.674
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.02	0.738		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.97	0.938		

ผลจากตาราง 29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .349 .869 .577 และ .903 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ

ฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่มีเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเวลาการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเวลาการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานที่มีเวลาการทำงานต่างกัน

ข้อมูลความคิดเห็น	เวลาการทำงาน	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	ทำงานเป็นกะ	4.16	0.637	-0.888	0.376
	ทำงานเวลาปกติ	4.25	0.699		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	ทำงานเป็นกะ	4.07	0.630	-0.715	0.476
	ทำงานเวลาปกติ	4.14	0.693		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	ทำงานเป็นกะ	3.99	0.711	-1.004	0.317
	ทำงานเวลาปกติ	4.10	0.819		
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	ทำงานเป็นกะ	3.61	0.959	-1.756	0.081
	ทำงานเวลาปกติ	3.84	0.880		
ผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงาน	ทำงานเป็นกะ	3.95	0.734	-1.090	0.312
	ทำงานเวลาปกติ	4.08	0.772		

ผลจากตาราง 30 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบระหว่างความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงาน กับเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้เท่ากับ .376 .476 .317 และ .081 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.107	2	0.054	0.119	0.888
	ภายในกลุ่ม	88.446	196	0.451		
	รวม	88.553	200			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.017	3	0.672	1.515	0.212
	ภายในกลุ่ม	86.536	195	0.444		
	รวม	88.553	200			

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig.	
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.894	2	1.947	4.519*	0.012
	ภายในกลุ่ม	84.025	196	0.431		
	รวม	87.919	200			
ระดับตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.787	4	0.947	2.167	0.074
	ภายในกลุ่ม	84.766	195	0.437		
	รวม	88.553	200			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน						
ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.145	4	0.286	0.636	0.638
	ภายในกลุ่ม	87.407	196	0.451		
	รวม	88.552	200			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.945	2	0.473	1.057	0.349
	ภายในกลุ่ม	87.607	198	0.447		
	รวม	88.552	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ซึ่งแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ผลการวิเคราะห์จากการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าอายุมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.888 ระดับการศึกษา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.212 รายได้ต่อเดือน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ระดับตำแหน่งงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.074 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.638 และสถานภาพสมรส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.349 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคือรายได้ต่อ

เดือนมีผลต่อความคิดเห็น ของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้นแตกต่างกัน

ส่วนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.888 , 0.212 , 0.074 , 0.638 , 0.349 ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.457	2	0.228	0.519	0.596	
	ภายในกลุ่ม	86.327	196	0.440			
	รวม	86.784	200				
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.092	3	0.031	0.069	0.976	
	ภายในกลุ่ม	86.692	195	0.445			
	รวม	86.784	200				

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.905	2	1.953	4.639*	0.011
	ภายในกลุ่ม	82.075	196	0.421		
	รวม	85.980	200			
ระดับตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.160	4	1.04	2.442*	0.048
	ภายในกลุ่ม	82.624	195	0.426		
	รวม	86.784	200			
ระยะเวลาการ						
ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.969	4	0.492	1.126	0.346
	ภายในกลุ่ม	84.815	196	0.437		
	รวม	86.784	200			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.124	2	0.062	0.141	0.869
	ภายในกลุ่ม	86.660	198	0.442		
	รวม	86.784	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ซึ่งแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ผลการวิเคราะห์จากการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.596 ระดับการศึกษา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.976 รายได้ต่อเดือน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 ระดับตำแหน่งงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.048 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.346 และสถานภาพสมรส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.869 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคือรายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่งงาน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 และ

0.048 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนและพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้นแตกต่างกัน

ส่วนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.596 , 0.976 , 0.346 , 0.869 ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig.	
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.842	2	0.921	1.573	0.210
	ภายในกลุ่ม	114.751	196	0.585		
	รวม	116.593	200			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.783	3	0.261	0.440	0.725
	ภายในกลุ่ม	115.81	195	0.594		
	รวม	116.593	200			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.552	2	1.776	3.088*	0.048
	ภายในกลุ่ม	112.125	196	0.575		
	รวม	115.677	200			

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความ		df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน	SS				
ระดับตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.729	4	1.432	2.506*	0.043
	ภายในกลุ่ม	110.864	195	0.571		
	รวม	116.593				
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.378	4	0.344	0.580	0.678
	ภายในกลุ่ม	115.215	196	0.594		
	รวม	116.593	200			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.652	2	0.326	0.551	0.577
	ภายในกลุ่ม	115.941	198	0.592		
	รวม	116.593	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ซึ่งแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น ผลการวิเคราะห์จากการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.210 ระดับการศึกษา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.725 รายได้ต่อเดือน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.048 ระดับตำแหน่งงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.043 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.678 และสถานภาพสมรส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.577 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคือ รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่งงาน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.048 และ 0.043 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งสรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้นแตกต่างกัน

ส่วนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.210 , 0.725 , 0.678 , 0.577 ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.142	2	0.071	0.082	0.921
	ภายในกลุ่ม	169.205	196	0.863		
	รวม	169.347	200			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.589	3	0.196	0.227	0.878
	ภายในกลุ่ม	168.758	195	0.865		
	รวม	160.347	200			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5.063	2	2.531	3.035	0.050
	ภายในกลุ่ม	162.659	196	0.834		
	รวม	167.722	200			
ระดับตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.848	4	1.462	1.735	0.144
	ภายในกลุ่ม	163.499	195	0.843		
	รวม	169.347	200			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.862	4	1.216	1.434	0.224
	ภายในกลุ่ม	164.484	196	0.848		
	รวม	169.346	200			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.176	2	0.088	0.102	0.903
	ภายในกลุ่ม	169.171	198	0.863		
	รวม	169.347	200			

จากตาราง 34 ซึ่งแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน กับความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้น ผลการวิเคราะห์จากการใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าอายุมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.921 ระดับการศึกษา มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.878 รายได้ต่อเดือน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.050 ระดับตำแหน่งงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.144 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.224 และสถานภาพสมรส มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.903 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคือรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.050 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้นแตกต่างกัน

ส่วนข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.921 , 0.878 , 0.144 , 0.224, 0.093 ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

H_1 : บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

ข้อมูลบุคลิกภาพ	n	เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น		ระดับความสัมพันธ์
		R	Sig. (2-tailed)	
มีความเป็นผู้นำ	200	0.118	0.097	ไม่มีความสัมพันธ์
ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	200	0.201**	0.004	ต่ำ
ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	200	0.232**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
บุคลิกภาพที่เป็นมิตร	200	0.157*	0.026	ต่ำ
ความรอบคอบในการพิจารณา	200	0.179*	0.011	ต่ำ
ความคิดสร้างสรรค์	200	0.170*	0.016	ต่ำ
ความประนีประนอม	200	0.188**	0.008	ต่ำ
การประสานงาน	200	0.215**	0.002	ค่อนข้างต่ำ
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	200	0.206**	0.003	ต่ำ
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	200	0.181**	0.010	ต่ำ
ความมีมนุษยสัมพันธ์	200	0.200**	0.005	ต่ำ
การตรวจสอบการทำงาน	200	0.222**	0.002	ค่อนข้างต่ำ
ผลรวมบุคลิกภาพ	200	0.189**	0.015	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation) พบว่า

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการตรวจสอบการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .004 .001 .026 .011 .016 .008 .002 .003 .010 .005 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .118 .201 .232 .157 .179 .170 .188 .215 .206 .181 .200 และ .222 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แต่ละคู่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กล่าวคือจะมีค่ามากขึ้นหรือน้อยลงตามกันด้วยในระดับต่ำ

ส่วนบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องมีความเป็นผู้นำ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .097 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อค่า

ของบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีค่ามากขึ้นหรือลดลง ค่าของความคิดเห็นของพนักงานก็ไม่มากขึ้นหรือลดลงตาม

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น

H_1 : บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น

ข้อมูลบุคลิกภาพ	n	เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความ พึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น		ระดับ ความสัมพันธ์
		r	Sig. (2-tailed)	
มีความเป็นผู้นำ	200	0.018	0.798	ไม่มีความสัมพันธ์
ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	200	0.126	0.075	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	200	0.163*	0.021	ต่ำ
บุคลิกภาพที่เป็นมิตร	200	0.020	0.779	ไม่มีความสัมพันธ์
ความรอบคอบในการพิจารณา	200	0.198**	0.005	ต่ำ
ความคิดสร้างสรรค์	200	0.096	0.179	ไม่มีความสัมพันธ์
ความประนีประนอม	200	0.258**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
การประสานงาน	200	0.147*	0.038	ต่ำ

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อมูลบุคลิกภาพ	n	เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ดังกล่าวจะทำให้ลูกคามีความ พึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น		ระดับ ความสัมพันธ์
		r	Sig. (2-tailed)	
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	200	0.247**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	200	0.229**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ความมีมนุษยสัมพันธ์	200	0.129	0.068	ไม่มีความสัมพันธ์
การตรวจสอบการทำงาน	200	0.216**	0.002	ค่อนข้างต่ำ
ผลรวมบุคลิกภาพ	200	0.153	0.163	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกคามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation) พบว่า

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานในเรื่องความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .021 .005 .000 .038 .001 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 7 แบบได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกคามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .163 .198 .258 .147 .247 .229 และ .216 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับ

ต่ำ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 7 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อค่าของบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 7 แบบ ดังกล่าวมีค่ามากขึ้นหรือน้อยลง ค่าของความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ก็จะมีค่ามากขึ้นหรือน้อยลงตามในระดับต่ำ

ส่วนบุคลิกภาพที่จำเป็นในเรื่องการสร้างทีมงานในเรื่องมีคามเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .798 .075 .179 และ .068 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 5 แบบ ในเรื่องการสร้างทีมงานในเรื่องมีคามเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 5 แบบดังกล่าว กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อค่าของบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 5 แบบ ดังกล่าว มีค่ามากขึ้นหรือน้อยลง ค่าของความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้นก็ไม่มากขึ้นหรือน้อยลงตาม

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น

H₁: บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น

ข้อมูลบุคลิกภาพ	n	เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ดังกล่าวจะทำให้การ ประสานงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น		ระดับ ความสัมพันธ์
		r	Sig. (2-tailed)	
มีความเป็นผู้นำ	200	0.114	0.107	ไม่มีความสัมพันธ์
ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	200	0.161*	0.023	ต่ำ
ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	200	0.124	0.079	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพที่เป็นมิตร	200	0.075	0.290	ไม่มีความสัมพันธ์
ความรอบคอบในการพิจารณา	200	0.220**	0.002	ค่อนข้างต่ำ
ความคิดสร้างสรรค์	200	0.091	0.202	ไม่มีความสัมพันธ์
ความประนีประนอม	200	0.249**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
การประสานงาน	200	0.227**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	200	0.266**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	200	0.257**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ความมีมนุษยสัมพันธ์	200	0.144*	0.041	ต่ำ
การตรวจสอบการทำงาน	200	0.283**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ผลรวมบุคลิกภาพ	200	0.184	0.062	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation) พบว่า

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการตรวจสอบการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .023 .002 .000 .001 .000 .000 .041 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 8 แบบได้แก่ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .161 .220 .249 .227 .266 .257 .144 .283 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 8 แบบดังกล่าว กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เมื่อค่าของบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 8 แบบเพิ่มขึ้น หรือลดลง ความคิดเห็นของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามในระดับต่ำ

ส่วนบุคลิกภาพที่จำเป็นในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .107 .079 .290 และ .202 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 4 แบบได้แก่ มีความเป็นผู้นำ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บุคลิกภาพที่

จำเป็นในการสร้างทีมงานและความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อค่าของบุคลิกภาพที่จำเป็น 4 แบบเพิ่มขึ้นหรือลดลง ค่าความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น ก็ไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลงตาม

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

H_1 : บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

ข้อมูลบุคลิกภาพ	N	เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น		ระดับความสัมพันธ์
		r	Sig. (2-tailed)	
มีความเป็นผู้นำ	200	0.133	0.061	ไม่มีความสัมพันธ์
ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	200	0.138	0.052	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	200	0.128	0.072	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพที่เป็นมิตร	200	0.193**	0.006	ต่ำ

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อมูลบุคลิกภาพ	N	เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การ ทำงานเร็วขึ้น		ระดับ ความสัมพันธ์
		r	Sig. (2-tailed)	
ความรอบคอบในการพิจารณา	200	0.160*	0.023	ต่ำ
ความคิดสร้างสรรค์	200	0.104	0.143	ไม่มีความสัมพันธ์
ความประนีประนอม	200	0.206**	0.003	ต่ำ
การประสานงาน	200	0.225**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	200	0.157*	0.027	ต่ำ
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	200	0.151*	0.033	ต่ำ
ความมีมนุษยสัมพันธ์	200	0.136	0.055	ไม่มีความสัมพันธ์
การตรวจสอบการทำงาน	200	0.182*	0.010	ต่ำ
ผลรวมบุคลิกภาพ	200	0.159	0.486	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation) พบว่า

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องบุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .006 .023 .003 .001 .027 .033 และ .010 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 7 แบบได้แก่บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขาย

และฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .193 .160 .206 .225 .157 และ .182 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 7 แบบดังกล่าว และความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ในเรื่องจะทำให้การทำงานล่าช้ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เมื่อค่าของบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 7 แบบดังกล่าว เพิ่มขึ้นหรือลดลง ความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามในระดับต่ำ

ส่วนบุคลิกภาพที่จำเป็นในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .061 .052 .072 .143 และ .055 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 5 แบบได้แก่ มีความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อค่าของบุคลิกภาพที่จำเป็น 5 แบบดังกล่าวเพิ่มขึ้นหรือลดลง ค่าความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้การทำงานเร็วขึ้นก็ไม่เพิ่มขึ้นหรือลดลงตาม

สมมติฐานที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

H_1 : ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ข้อมูลความคิดเห็น	n	ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน		ระดับความสัมพันธ์
		r	Sig. (2-tailed)	
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น	200	0.425**	0.000	ปานกลาง
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น	200	0.467**	0.000	ปานกลาง
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น	200	0.489**	0.000	ปานกลาง
เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น	200	0.371**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ผลรวมความเชื่อด้านการสร้างทีมงาน	200	0.371**	0.000	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation) พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นของ

พนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .425 .467 .489 และ .371 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมก็จะมีค่ามากขึ้นหรือลดลงตามในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

H_1 : พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ข้อมูลพฤติกรรม	n	ความเต็มใจในการเข้าร่วม ทีมงาน		ระดับ ความสัมพันธ์
		r	Sig. (2-tailed)	
ความตั้งใจ	200	0.259**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
การทำงานร่วมกับผู้อื่น	200	0.221**	0.002	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation) พบว่า

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 และ .002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .259 และ .221 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามด้วยในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1	ความเชื่อ				รวม
	เชื่อ 1	เชื่อ 2	เชื่อ 3	เชื่อ 4	
เพศ	X	X	X	X	X
อายุ	X	X	X	X	X
ระดับการศึกษา	X	X	X	X	X
รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓	✓	✓
ระดับตำแหน่งงาน	X	✓	✓	X	X
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	X	X	X	X	X
สถานภาพสมรส	X	X	X	X	X
เวลาการทำงาน	X	X	X	X	X

หมายเหตุ	✓	สอดคล้องกับสมมติฐาน
	X	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เชื่อ 1 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

เชื่อ 2 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น

เชื่อ 3 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น

เชื่อ 4 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

สมมติฐานที่ 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2	ความเชื่อ				รวม
	ความเชื่อ 1	ความเชื่อ 2	ความเชื่อ 3	ความเชื่อ 4	
ความเป็นผู้นำ	0.118	0.018	0.114	0.133	0.096
ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	0.201**	0.126	0.161*	0.138	0.106*
ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	0.232**	0.163*	0.124	0.128	0.104*

สมมติฐานข้อที่ 2 (ต่อ)	ความเชื่อ 1	ความ เชื่อ 2	ความ เชื่อ 3	ความเชื่อ 4	ความเชื่อ รวม
บุคลิกภาพที่เป็นมิตร	0.157*	0.020	0.075	0.193**	0.072
ความรอบคอบในการพิจารณา	0.179*	0.198*	0.220**	0.160*	0.145*
ความคิดสร้างสรรค์	0.170*	0.096	0.091	0.104	0.073
ความประนีประนอม	0.188**	0.258**	0.249**	0.206**	0.178**
การประสานงาน	0.215**	0.147*	0.227**	0.225**	0.150*
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ	0.206**	0.247**	0.266**	0.157*	0.168**
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	0.181**	0.229**	0.257**	0.151*	0.159*
ความมีมนุษยสัมพันธ์	0.200**	0.129	0.144*	0.136	0.102*
การตรวจสอบการทำงาน	0.222**	0.216**	0.283**	0.182**	0.170**
บุคลิกภาพรวม	0.189**	0.153	0.184	0.159	0.127

หมายเหตุ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวเลขในตารางคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เชื่อ 1 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น

เชื่อ 2 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น

เชื่อ 3 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น

เชื่อ 4 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

สมมติฐานที่ 3 สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 3	ความเชื่อ	ความเต็มใจ
	ความเชื่อ 1	0.425**
	ความเชื่อ 2	0.467**
	ความเชื่อ 3	0.489**
	ความเชื่อ 4	0.371**
	ความเชื่อรวม	0.371**

หมายเหตุ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวเลขในตารางคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- เชื่อ 1 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น
 เชื่อ 2 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น
 เชื่อ 3 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น
 เชื่อ 4 คือ การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น

สมมติฐานที่ 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4	พฤติกรรม	ความเต็มใจ
	ความตั้งใจ	0.259**
	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.221**

หมายเหตุ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวเลขในตารางคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และเวลาการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 (ความเชื่อ 1) บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบ

ในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น โดยตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามกันในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นบุคลิกภาพในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อ 2 (ความเชื่อ 2) บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกคามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามกันในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นบุคลิกภาพในเรื่องการสร้างทีมงานในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์

สมมติฐานข้อ 2 (ความเชื่อ 3) บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามกันในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นบุคลิกภาพในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์

สมมติฐานข้อ 2 (ความเชื่อ 4) บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องบุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามกันในระดับต่ำ

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น บุคลิกภาพในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์

สมมติฐานข้อ 3 ความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อความเชื่อของพนักงานมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานจะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามในระดับก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ ฝ่ายวางแผนการผลิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามกันในระดับก่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ ของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เรื่องบุคลิกภาพของพนักงาน ที่จำเป็นในการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมทีม ความมีมนุษยสัมพันธ์ การตรวจสอบการทำงาน กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานในการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่น กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและ ฝ่ายวางแผนการผลิต ที่มีต่อความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในส่วนของฝ่ายโรงงานและสำนักงาน กรุงเทพฯ มีพนักงานรวม 364 คน ยกเว้นพนักงานระดับบริหารระดับสูง จำนวน 6 คน จำนวนประชากรจริงจึงเท่ากับ 358 คน มีลักษณะเวลาการทำงานเป็นกะและทำงานเวลาปกติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณประชากรกลุ่มตัวอย่างแบบ ทราบจำนวนแน่นอนของประชากร (บุญธรรม กิตติธาดาวิสุทธิ์ . 2543 : 10) โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% (ความเชื่อมั่น 95%)

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

โดยที่ n แทน จำนวนขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนขนาดประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่าสูตร} = \frac{358}{1+358(.05)^2}$$

$$= \frac{358}{1.895}$$

$$= 189 \text{ ตัวอย่าง}$$

$$\text{เพิ่มสำรอง 11 ชุด รวมเป็น} = 189 + 11 \text{ ตัวอย่าง}$$

$$= 200 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 189 คน ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและป้องกันแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาด จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้สำรองแบบสอบถามเพิ่มเติมอีก 11 คน ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลแบบสอบถามเท่ากับ 200 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงานจริงโดยกำหนดขนาดของตัวอย่างของชั้นภูมิ เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportionate Straified Random Sampling) ตามสูตรการคำนวณดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา . 2548 : 11-13)

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

โดยที่ n_i = ขนาดตัวอย่าง i
 N_i = จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ แยกตามฝ่ายการปฏิบัติงาน

สำนักงานกรุงเทพฯ	จำนวนประชากร	วิธีคำนวณ	เป็นสัดส่วนกับขนาดประชากร
ฝ่ายขาย	17	$17/358 \cdot 200$	9
ฝ่ายการเงิน	2	$2/358 \cdot 200$	1
ฝ่ายบัญชี	4	$4/358 \cdot 200$	2
ฝ่ายคอมพิวเตอร์	3	$3/358 \cdot 200$	2
รวม	26		14
ประจำโรงงาน			
ฝ่ายบุคคล	21	$21/358 \cdot 200$	12
ฝ่ายบัญชี	3	$3/358 \cdot 200$	2
ฝ่ายจัดซื้อ	4	$4/358 \cdot 200$	2
ฝ่ายคอมพิวเตอร์	3	$3/358 \cdot 200$	2
ฝ่ายวางแผนการผลิต	41	$41/358 \cdot 200$	23
ฝ่ายเคลือบ	45	$45/358 \cdot 200$	25
ฝ่ายตัดและบรรจุ	99	$99/358 \cdot 200$	55
ฝ่ายพัฒนา	6	$6/358 \cdot 200$	4
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	59	$59/358 \cdot 200$	33
ฝ่ายซ่อมบำรุง	27	$27/358 \cdot 200$	15
ฝ่ายไฟฟ้า	24	$24/358 \cdot 200$	13
รวม	332		186
รวมทั้งสิ้น	358	189	200

2. ดำเนินการเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อทำการเก็บข้อมูลในแต่ละฝ่ายให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ของบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แตกต่างกัน

2. บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

3. ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

4. พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด จำนวน 200 คน โดยวิธีการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เวลาทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด แบ่งเป็น ความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประณีตประณีต การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้น

เพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การตรวจสอบการทำงาน จำนวน 24 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale มีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทสยามแผ่นเหล็ก วิลาส จำกัด แบ่งเป็น ด้านความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำนวน 12 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale มีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale มีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และสอบถามความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน จำนวน 1 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด Semantic differential scale มี 5 ระดับคือ เต็มใจอย่างมาก เต็มใจ ไม่แน่ใจ ไม่เต็มใจ และไม่เต็มใจอย่างมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกระทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานที่ได้รวบรวมไว้จำนวน 200 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์
2. วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน พฤติกรรมการทำงาน ด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างทีมงาน และความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test) และระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ LSD (Least – Significant Fifference)
5. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ซึ่งความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ Paired t-test

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็น ในการสร้างทีมงานกับความ คิดเห็นของพนักงาน ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานกับความ คิดเห็นของ พนักงาน พฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นกับ ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่าย วางแผนการผลิต สามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 200 คน พบว่า พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวนมากที่สุดมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. รองลงมา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท จำนวนมากที่สุดมีระดับตำแหน่งงาน Operation รองลงมา ระดับ Leader และ Supervisor ในด้าน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประมาณครึ่งหนึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป และส่วน ใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน มีเวลาการทำงานเวลาปกติ (Day time)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการ สร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ด้านบุคลิกภาพที่ จำเป็นในการสร้างทีมงาน

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำในระดับมาก ซึ่งเมื่อ พิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ ชอบตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ส่วนข้อที่ไม่แน่ใจ คือ ชอบเป็นหัวหน้ามากกว่าเป็นลูกน้อง

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ คิดว่าทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่า ทำงานคนเดียว รองลงมา คือ จะทำงานได้ดีถ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานใน ระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ มีความชำนาญในการทำงาน รองลงมา คือ สามารถแก้ปัญหาได้บ่อยครั้งไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพที่เป็นมิตรในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ มีอุปนิสัยสนุกสนาน ชอบพบปะผู้คน รองลงมา คือ ไม่ชอบความสันโดษและชอบทำงานที่ต้องติดต่อบุคคลอื่น

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความรอบคอบในการพิจารณาในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ เป็นคนมีเหตุผล ตรงไปตรงมา รองลงมา คือ มีการวางแผนก่อนทำอะไรก็ตามอย่างรอบคอบทุกครั้ง

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ ชอบการระดมความคิดเพื่อเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่วนข้อที่ไม่แน่ใจคือ ไม่ชอบทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความประนีประนอมในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ ต้องใช้ความอดุลมุลว่เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน มักไม่มีการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านการประสานงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ เมื่อมีปัญหาการทำงานกับฝ่ายอื่น มักประสานงานได้ดี รองลงมาคือ ชอบทำงานกับคนหมู่มาก

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ ต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ส่วนข้อที่ไม่แน่ใจ คือ มีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่เห็นด้วย คือ ชอบกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม ส่วนข้อที่ไม่แน่ใจคือ มักไม่เกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้ร่วมงาน

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่เห็นด้วย คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในทีมงาน ส่วนข้อที่ไม่แน่ใจ คือ คิดว่าควรรักษาความสัมพันธ์มากกว่าสร้างมิตรภาพ

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมบุคลิกภาพด้านการตรวจสอบการทำงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วย คือ มักตรวจสอบการทำงานของท่านก่อนส่งมอบทุกครั้ง รองลงมาคือ ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมพฤติกรรมในด้านความตั้งใจ ในระดับมีความตั้งใจมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับเป็นจริงมาก คือ ทุ่มความสามารถของตนเอง เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ผลการทำงานยังไม่น่าพอใจ ท่านจะพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าจะยากเพียงใดก็ตาม มี

ความพยายามอย่างสูงที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ แม้ว่าจะงานจะไม่เสร็จยังค้างอยู่ แต่ถ้าหมดเวลาทำงาน ก็จะทำงานต่อจนเสร็จตามลำดับ

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมพฤติกรรมในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในระดับดี ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับดี คือ ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมทีม รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานบางครั้งมีการประนีประนอมต่อเพื่อนร่วมทีม เปิดเผยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมทีม ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ง่ายมาก และชอบทำงานเป็นทีมและชอบเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน

โดยรวมพนักงาน ส่วนใหญ่มีผลรวมความคิดเห็นด้านการสร้างทีมงานในระดับเห็นด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น รองลงมาคือ เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตจะทำให้การทำงานเร็วขึ้นตามลำดับ

ความคิดเห็นในด้านความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน (อยากให้มีการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต) มีผลรวมรวมความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน ในระดับเต็มใจ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานเร็วขึ้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขาย

และฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานล่าช้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานล่าช้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานเร็วขึ้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท เชื่อว่าทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น น้อยกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 45,000 บาท เท่ากับ 0.38 คะแนน และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท เชื่อว่าทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น น้อยกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 25,001 – 45,000 บาท เท่ากับ 0.39 คะแนน และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท เชื่อว่าทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น น้อยกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 45,000 บาท เท่ากับ 0.58 คะแนน และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 25,000 บาท เชื่อว่าทำให้การทำงานเร็วขึ้น น้อยกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 45,000 บาท เท่ากับ 0.43 คะแนน ตามลำดับ

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่าจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น และทำให้การทำงานเร็วขึ้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเชื่อว่าทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานดีขึ้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่ง Operation เชื่อว่าทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานตำแหน่ง Assistant Section Manager และ Section Manager หรือสูงกว่า เท่ากับ 0.46 และ 0.52 คะแนนตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่ง Leader เชื่อว่าจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง Assistant Section Manager และ Section Manager หรือสูงกว่า เท่ากับ 0.48 และ 0.54 คะแนนตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่ง Section Manager หรือสูงกว่า เชื่อว่าจะทำให้การประสานงานดีขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง Operation Leader และ Supervisor เท่ากับ 0.69 และ 0.72 และ 0.59 คะแนนตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่า การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานเร็วขึ้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่า การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานเร็วขึ้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เวลาการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต โดยเชื่อว่า การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานเร็วขึ้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความคิดสร้างสรรค์ ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่าเมื่อค่าความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องความเชื่อมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามด้วย ส่วนบุคลิกภาพในเรื่องความเป็นผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน ในเรื่องเชื่อว่า การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่าเมื่อค่าความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องความเชื่อมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามด้วย ส่วนบุคลิกภาพในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน ในเรื่องเชื่อว่าทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพในเรื่องความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่าเมื่อค่าความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องความเชื่อมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามด้วย ส่วนบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ในเรื่องความเป็นผู้นำ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน บุคลิกภาพที่เป็นมิตร และความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ในเรื่องเชื่อว่าจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพที่จำเป็นในเรื่อง บุคลิกภาพที่เป็นมิตร ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การประสานงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในเรื่องเชื่อว่าจะทำให้การทำงานล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่าเมื่อค่าความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องความเชื่อมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงานก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามด้วย ส่วนบุคลิกภาพที่จำเป็นในเรื่องมีความเป็นผู้นำ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน ในเรื่องเชื่อว่าการทำงานเร็วขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

ความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าว จะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่ายิ่งพนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือยิ่งพนักงานมีความตั้งใจดีขึ้น มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น พนักงานก็จะมี ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

1. ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานแตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ภักธเปรมเจริญ (2545 : 27-28) ได้อธิบายไว้ว่า รายได้เป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคนตลอดจนกำหนดความคิดของคน และฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นรายได้จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล

ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีการดำเนินงานที่ดีขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายวางแผนการผลิตดีขึ้น และเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การทำงานเร็วขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละคน เป็นความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้ที่อันแท้จริง ตามทฤษฎีของฮอร์นบีและคณะ (Hornby and others. 1968) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิรินาถ จันทรคณา (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยคือพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ศักดิ์ จันทรแก้ว (2545 : 57 – 60) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด พบว่าพนักงานชายและหญิง สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของทีมงานของพนักงาน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน 12 แบบ กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิตมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ 9 แบบ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากระดับมากไปหาระดับต่ำ ได้แก่ ความประนีประนอม การตรวจสอบการทำงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การ

กระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความรอบคอบในการพิจารณา ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสาเหตุที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันอาจสรุปได้ตามทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความประนีประนอม (0.178**) ¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของวู้ดค็อก (Wood cock 1989 : 75 – 116) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะความประนีประนอมว่าเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ประกอบกับลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ต้องปรึกษาร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความประนีประนอมเข้ามาช่วยในการเจรจา ทำให้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน

2. ด้านการตรวจสอบการทำงาน (0.170**) ¹ สอดคล้องกับงานวิจัยของสง่า ไชยมัง (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าการตรวจสอบทบทวนวิธีการทำงานมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ในระดับน้อย และอาจเป็นเพราะว่าลักษณะการทำงานของฝ่ายวางแผนการผลิต เป็นการทำงานที่ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมอย่างละเอียดใกล้ชิด เพราะหากเกิดความผิดพลาดขึ้นในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง หมายถึงจะทำให้มีค่าใช้จ่ายในเรื่องต้นทุนการผลิตเกิดขึ้นทันที ในการนี้พนักงานฝ่ายวางแผนการผลิตจึงต้องการความมั่นใจโดยให้มีการตรวจสอบการทำงานก่อนทุกครั้ง

3. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ (0.168**) ¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของ สุธสิทธ์ เหมตะศิลา (2540 : 22 – 25) กล่าวว่า ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของทีมงานต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและต้องมีการศึกษา และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานที่ทำ ซึ่งความก้าวหน้าในงานที่ทำนี้ถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน จึงมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน

4. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน (0.159**) ¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของวู้ดค็อก (Wood cock 1989 : 75 – 116) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานทุกคนสามารถใช้การกระตุ้นเพื่อนร่วมงานอย่างถูกต้องในเชิงสร้างสรรค์ ย่อมนำไปสู่ความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงานและผลงานของทีมงาน สาเหตุที่การกระตุ้นเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานอาจเป็นเพราะว่าเวลาการทำงานของพนักงานฝ่ายวางแผนการผลิต มีการทำงานเป็นกะ (Shift) ซึ่งต้องมีการส่งมอบงานกันระหว่างการเปลี่ยนเวลาการทำงาน ดังนั้น ถ้าพนักงานมีแต่เกรงใจกันไม่กล้าบอกกล่าวเมื่อต้องการให้เพื่อนร่วมงานปรับปรุงการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาการติดตามงานที่ค้างอยู่ ก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ จึงมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน

¹ หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. ด้านการประสานงาน (0.150*)¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของวู้ดค็อก (Wood cock 1989 : 75 – 116) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะการประสานงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ประกอบกับลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายขาย และฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ต้องมีการประสานงานกันตลอดเวลา ฝ่ายขายต้องติดตามข่าวสารจากลูกค้าเพื่อประสานงานให้ฝ่ายวางแผนการผลิตทราบ เพื่อทำการเตรียมการผลิตให้สอดคล้องกับภาวะตลาด ดังนั้นจึง ทำให้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน

6. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา (0.145*)¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของวู้ดค็อก (Wood cock 1989 : 75 – 116) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะความรอบคอบในการพิจารณาเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ สาเหตุที่ความรอบคอบในการพิจารณา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงาน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนมีความตระหนักเป็นอย่างดีว่า บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิต หากขาดความรอบคอบในการพิจารณาเรื่องใด ๆ ก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนเงินทันที

7. ด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (0.106*)¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของสุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2535 : 1) กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีม สมาชิกของกลุ่มจะรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามโครงสร้างถาวรที่มีอยู่ เพราะพนักงานจะมีความรู้สึกมั่นใจในการทำงานมากขึ้นหากเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในทีมงาน ทำให้บุคลิกภาพด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน

8. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน (0.104*)¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของวู้ดค็อก (Wood cock 1989 : 75 – 116) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ลักษณะงานบางหน้าที่ของพนักงานฝ่ายวางแผนการผลิตจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการทำงาน เช่น เรื่องคุณสมบัติของวัตถุดิบที่จะนำมาผลิตสินค้าให้แก่ลูกค้า และคุณสมบัติเฉพาะบางด้านของพนักงานฝ่ายขาย เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความอดทน เมื่อต้องเจรจากับลูกค้า ทำให้บุคลิกภาพด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน

9. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ (0.102*)¹ สอดคล้องกับทฤษฎีของจิราภรณ์ สีขาว (2541) กล่าวว่า เมื่อสมาชิกมีส่วนร่วม ก็มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่กลุ่มกำลังทำจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร อาจเป็นเพราะว่าคุณสมบัติเฉพาะด้านหนึ่งของพนักงานฝ่ายขายคือ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับลูกค้าให้ดีที่สุด และขณะเดียวกันก็ต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับฝ่ายวางแผนการผลิตด้วย เพื่อให้การทำงานเป็นทีมงานบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้บุคลิกภาพด้านความมีมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน

¹ หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำไปในทิศทางเดียวกันกับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน กล่าวคือ พนักงานจะมีความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานสามารถเห็นว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไร ซึ่งสาเหตุที่ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำอาจเป็นเพราะว่าการสร้างทีมงานจำเป็นต้องใช้เวลา และจะไม่สามารถเห็นการกระทำของพนักงานอย่างรวดเร็วหรือง่ายเกินไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณ รักธรรม (2524 : 289 – 290) ซึ่งได้อธิบายถึงข้อควรระวังในการสร้างทีมงานว่า การพัฒนาทีมงานต้องทำเป็นกระบวนการและใช้ระยะเวลาต่อเนื่องระยะหนึ่ง เช่น 1 – 3 ปี จนกระทั่งอยู่ในระดับที่ถาวร ขั้นตอนและการกำหนดเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องมีการพิจารณาตรวจแก้และดำเนินไปเรื่อย ๆ

4. ความตั้งใจของพนักงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกัน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าถ้ายังทำให้พนักงานเห็นประโยชน์ของทีมงาน พนักงานก็จะเต็มใจเข้าร่วมทีมงานมากขึ้น ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมด้านความตั้งใจและการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงตามไปด้วย ตามทฤษฎีความสัมพันธ์ของทัศนคติกับพฤติกรรม ซึ่ง แอลพอร์ต (อ้างถึงในจินตนา พรหมมา 2546 : 8) ได้อธิบายไว้ว่าบุคคลจะสร้างทัศนคติที่ไม่ดี ต่อสิ่งของหรือบุคคลที่ขัดขวางมิให้ตอบสนองความต้องการได้ และในทางตรงกันข้าม บุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อสิ่งของหรือบุคคลที่มีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนเองได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับต่ำ มีความคิดเห็นว่าการสร้างทีมงานจะทำให้บริษัทได้รับประโยชน์น้อยกว่าความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนในระดับสูงกว่า โดยดูจากผลการวิจัยการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน (ตาราง 20) กล่าวคือพนักงานในระดับปฏิบัติยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการสร้างทีมงาน ขณะเดียวกันพนักงานในระดับผู้จัดการหรือระดับบริหาร จะให้ความสำคัญกับทีมงานมากกว่า ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยพนักงานระดับผู้จัดการเป็นแกนนำในการสร้างทีมงาน โดยอาศัยวุฒิภาวะที่สูงกว่าและความรับผิดชอบที่มากกว่า จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ทั้งนี้ต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่พนักงานระดับล่างด้วยเป็นการสร้างพื้นฐานความรู้สึกันดีอันจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อไป

2. พนักงานโดยรวมมีความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง กับเรื่องแรงจูงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้ร่วมงาน และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ เรื่องควรรักษา

ความสัมพันธ์มากกว่าสร้างมิตรภาพ โดยดูจากผลการวิจัยด้านความคิดเห็นของพนักงาน (ตาราง 11 และตาราง 12) ทั้งนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความรู้สึกเปิดเผยต่อกันและกล้าที่จะแจ้งให้ปรับปรุงการทำงาน ตามทฤษฎีของวูดค็อก (Wood cock 1989 : 75 – 116) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตนเอง (individual development) การให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้นจะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน เพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าพนักงานแต่ละคนรู้สึกเกรงใจเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการให้เพื่อนร่วมงานปรับปรุงการทำงาน ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานขาดการพัฒนาตนเองและทีมงาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานโดยรวมมีพฤติกรรมด้านความตั้งใจและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก จึงเป็นโอกาสดีขององค์กรที่จะใช้เป็นแรงจูงใจในการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งต่อไปได้อย่างราบรื่น

3. ผู้บริหารควรใช้โอกาสจากผลการวิจัยที่ว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน เพราะยิ่งพนักงานมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานดีขึ้นเพียงใด ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรมสำหรับความคิดเห็นที่พนักงานให้ความสนใจในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อบริษัทมากขึ้น ทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น และทำให้การทำงานเร็วขึ้น ขณะเดียวกันก็ควรรักษามาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานให้มีความรู้สึกดีต่อบริษัทต่อไป

ความเชื่อของพนักงานบริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด ในเรื่องเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงานมากที่สุด (0.489*)¹ ปัจจัยที่ทำให้ความสัมพันธ์เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตยังมีงานบางด้านที่สมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นว่าการจัดตั้งทีมงานแล้วจะทำให้การทำงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้นซึ่งสมควรจะทำการศึกษาวิจัยตามรายละเอียดในมุมมองต่าง ๆ ต่อไปในอนาคตเพื่อให้การจัดตั้งทีมงานดังกล่าวสมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ความคิดเห็นในด้านความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน มีผลรวมความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน ในระดับเต็มใจ (ตาราง 14) เพราะพนักงานเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น ผู้บริหารจึงควรถือโอกาสนี้ดำเนินการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต เพื่อประโยชน์ของบริษัทในระยะยาวต่อไป

¹ หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ในการสร้างทีมงานเพิ่มเติม เช่น ด้านคุณภาพของงาน ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ ทำให้เห็นภาพสะท้อนสภาพการทำงานอันจะส่งผลต่อความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมสูงสุดของทีมงาน
2. ควรจัดทำแบบสอบถามให้มีคำถามแบบปลายเปิดเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และอิสระ เนื่องจากความคิดเห็นของพนักงานทุกคนสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างทีมงานได้
3. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการสร้างทีมงานขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกันด้วย เช่น บริษัทคู่แข่งอื่น เพื่อสามารถเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียในการจัดตั้งทีมงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา พรหมมา. (2546). ทักษะคติของลูกข้าราชการกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพฯ ที่มีต่อการบริการที่ปรึกษาทางการเงินของไทย. ปรินิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราพร สีขาว. (2541). การพัฒนาทีมงาน. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2548 จาก www.moe.go.th.
- จิราวรรณ หาญณรงค์. (2536). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามธรรมชาติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาลีรัตน์ จำรัสพร. (2543, มกราคม-กุมภาพันธ์). “การทำงานเป็นทีม”. ศิรินวารสาร , 1(1) หน้า 14-15.
- ชิตนประภา จำเนียรกุล. (2547). การศึกษาความรู้และภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นกลุ่มของเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการฝึกกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2536, กรกฎาคม-ตุลาคม). “จิตวิทยาการทำงานเป็นทีม”. วารสารเพิ่มผลผลิต. 32(5) หน้า 17-22.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ อ่อนาม . (2536, กรกฎาคม-สิงหาคม) . “การสร้างและพัฒนาทีมงาน”. วารสารเพิ่มผลผลิต . 32(4) หน้า 33-35.
- ณรงค์ อ่อนาม. (2535, กันยายน-ตุลาคม). “การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Team Working)” . วารสารเพิ่มผลผลิต . 31(5) หน้า 40-47.

- ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัยโรจน์. การพัฒนาทีมงาน. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. ออนไลน์
สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2548. จาก www.moe.go.th.
- ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินญาณพนธ์. กศ.ม. (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร ภัทรเปรมเจริญ. (2545). ลักษณะประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร. (2545). ทศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรด เซ็นเตอร์. ปรินญาณพนธ์.
บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นราศรี ไวนิชกุล. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬา.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2544). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- นิวัฒน์ วชิรพรการ. (2537,กรกฎาคม-สิงหาคม). “ปัญหาความขัดแย้งในสังคม”. วารสาร
ข้าราชการ. 39(4) หน้า 61-63.
- บุญธรรม กิตปรีดาบริสุทธิ์. (2543). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็กการพิมพ์.
- ประชุม โพธิกุล. (2535, พฤษภาคม-มิถุนายน). “การสร้างทีมงานให้ลุยได้ทุกสถานการณ์” .
วารสารเพิ่มผลผลิต. 31 (3) : หน้า 6-13.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2531). การสร้างสัมพันธภาพและกำลังขวัญของบุคคล. สำนักฝึกอบรม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรทิพย์ พันธมชัย. (2544). พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหาร
ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปรินญาณพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- พรทิพย์ วรกีโกคาทร. (2536). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ. ประกายพริก.
- พรพรรณ วงษ์ศิลป์. (2543, มกราคม-เมษายน). “บทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี
พ.ศ. 2550”. จุลสาร ดอกบัว. 28(1) หน้า 3-6.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). “การสร้างทีมงาน”. คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. วารสารเพิ่มผลผลิต. 36(10) : หน้า 9-13.
- พันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว. (2545). เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท
จำกัด. สารนิพนธ์. กศม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัลลิกา บุญนาค. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- วันเพ็ญ แซ่มสุ่ย. (2544). *ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการปฏิบัติงานภายหลังการปรับเปลี่ยนจำนวนพนักงาน*. สารนิพนธ์. กศม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ*, ปริญญานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2539). *หัวหน้างานยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- วีระศักดิ์ กิตติวัฒน์. (2537,มกราคม-กุมภาพันธ์). “การสร้างสำนึกเพื่อการทำงานเป็นทีม” . วารสารข้าราชการ. 39(1) หน้า 51-58.
- วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. (2536) . *ทำงานเป็นทีม* . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วู้ดค็อก และ ฟรานซิส (Wood cock and Francis) (1981). *การพัฒนาทีมงาน*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2548 . จาก www.moe.go.th.
- (1989). *การพัฒนาทีมงาน*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2548. จาก www.moe.go.th.
- ไวยบูรณ์ วงศ์โควัฒนา. (2540 – 2541,ธันวาคม-มกราคม). “ISO 9000 กับการทำงานเป็นทีม”. วารสารเพิ่มผลผลิต . 36(6) หน้า77-80.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531) . *เจตคติ*. กรุงเทพฯ : ดีดีบุ๊คส์ไตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2543) . *หลักการตลาด*. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สง่า ไชยมั่ง. (2542), *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนกรณีศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด* . ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (บริหารการศึกษา) . มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สิรินาถ จันทรคณา. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2540,มีนาคม-เมษายน) . “การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ” . วารสารเพิ่มผลผลิต . 36(8) หน้า 22-25.
- เสรี เดชกล้า. (2538, กรกฎาคม). “การสร้างอำนาจของการทำงานเป็นทีม” .วิชาการปริทัศน์ . 3(7/15) หน้า 23-27.
- เสนีย์ แดงวัง. (2539) . *การประชาสัมพันธ์ : แนวความคิดและหลักวิธีปฏิบัติ* . กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

- สุพัฒนา ประสพดี. (2548). *เปรียบเทียบทัศนคติ พฤติกรรมและแนวโน้มของผู้บริโภคน้ำผลไม้พร้อมดื่มที่มีต่อตราที่ห่อหุ้มกับตราที่ห่อมาลี ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์. บธ.บ. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อินทิรา หิรัญสาย. (2548). *การพัฒนาทีมงาน*. หน่วยศึกษานิเทศก์. กรมสามัญศึกษา. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2548 , จาก www.inthira.net.th.
- อรุณ รักธรรม. (2524). *การพัฒนาองค์การ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Katzenbach John R . & Smith Douglas (1994). ออนไลน์ . สืบค้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2548. จาก www.moe.go.th.
- Mealy , D. H. *Effective team building for managers* . (1984) . New York : American Management Association.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

การสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

กรณีศึกษา : บริษัทสยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมระหว่างบุคคลในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างทีมงานและความตั้งใจในการเข้าร่วมทีมงาน

ผู้วิจัยขอความกรุณาในการกรอกข้อมูลให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น

***** กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ *****

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงที่สุด เพียงข้อเดียว

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

() 2. 21 – 30 ปี

() 3. 31 – 40 ปี

() 4. 41 – 50 ปี

() 5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับประถมศึกษาตอนปลาย

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

() 4. อนุปริญญา / ปวส.

() 5.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() 6. สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

เพียงข้อเดียว

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต		เห็นด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
มีความเป็นผู้นำ						
1	ท่านชอบเป็นลูกน้องมากกว่าเป็นหัวหน้า *					
2	ท่านไม่ชอบตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง *					
ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น						
3	ท่านคิดว่าทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่าทำงานคนเดียว					
4	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานได้ดีถ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม					
ความเชี่ยวชาญในการทำงาน						
5	ท่านสามารถแก้ปัญหาได้บ่อยครั้งไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร					
6	ท่านขาดความชำนาญในการทำงาน *					
บุคลิกภาพที่เป็นมิตร						
7	ท่านมีอุปนิสัยสนุกสนาน ชอบพบปะผู้คน					
8	ท่านชอบความสันโดษและทำงานที่ไม่ต้องติดต่อบุคคลอื่น *					
ความรอบคอบในการพิจารณา						
9	ท่านเป็นคนมีเหตุผล ตรงไปตรงมา					
10	ท่านมีการวางแผนก่อนทำอะไรก็ตามอย่างรอบคอบทุกครั้ง					
ความคิดสร้างสรรค์						
11	ท่านชอบการระดมความคิดเพื่อเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
12	ท่านชอบทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้ *					

บุคลิกภาพที่จำเป็นในการสร้างทีมงาน ระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต		เห็นด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความประนีประนอม						
13	เมื่อมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านมักขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน *					
14	ท่านต้องใช้ความอดุลยเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
การประสานงาน						
15	เมื่อมีปัญหาการทำงานกับฝ่ายอื่น ท่านมักประสานงานได้ดี					
16	ท่านไม่ชอบทำงานกับคนหมู่มาก *					
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ						
17	ท่านต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ					
18	ท่านมีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น					
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน						
19	ท่านมักเกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้ร่วมงาน *					
20	ท่านชอบกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม					
ความมีมนุษยสัมพันธ์						
21	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในทีมงาน					
22	ท่านคิดว่าควรรักษาความสัมพันธ์มากกว่าสร้างมิตรภาพ *					
การตรวจสอบการทำงาน						
23	ท่านมักตรวจสอบการทำงานของท่านก่อนส่งมอบทุกครั้ง					
24	ท่านไม่ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงานของท่าน *					

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความตั้งใจ	เห็นด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1 ท่านทุ่มเทความสามารถของตนเองเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ					
2 ท่านมีความพยายามอย่างสูงที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
3 หากผลการทำงานยังไม่น่าพอใจ ท่านจะพยายามปรับปรุงการทำงาน อย่างไม่ย่อท้อ					
4 ท่านตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่างานจะยากเพียงใดก็ตาม					
5 แม้ว่างานจะไม่เสร็จยังค้างอยู่ แต่ถ้าหมดเวลาทำงาน ท่านก็จะ เลิกทำงาน *					
6 ท่านมีความรับผิดชอบสูงต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
การทำงานร่วมกับผู้อื่น	เห็นด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
2 ท่านชอบทำงานลำพังคนเดียวไม่ชอบเกี่ยวข้องกับใคร *					
3 ท่านยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมทีม					
4 ท่านเปิดเผยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมทีม					
5 ท่านปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมทีมได้ยากมาก *					
6 การทำงานบางครั้งท่านมีการประนีประนอมต่อเพื่อนร่วมทีม					

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

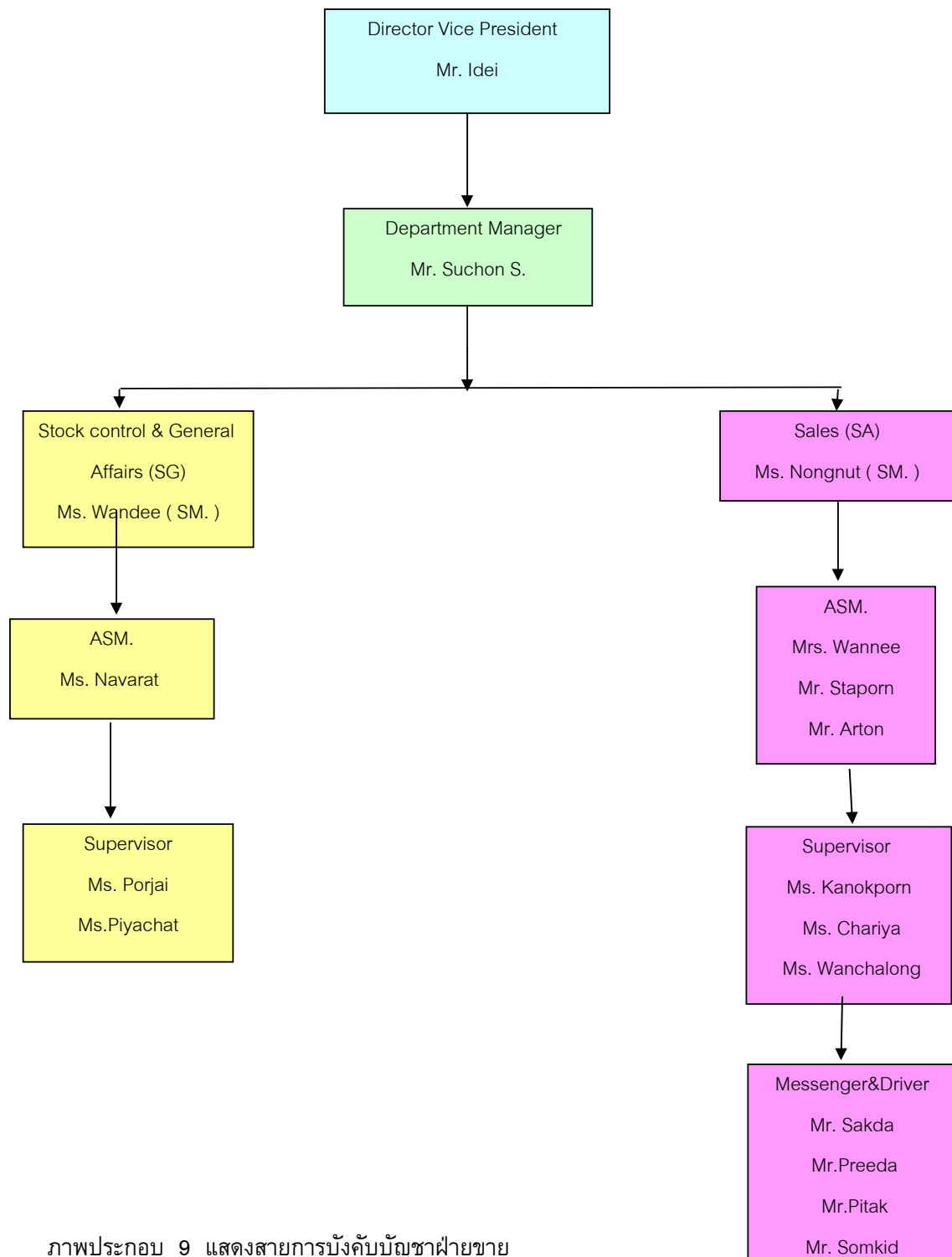
การสร้างทีมงาน	เห็นด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1 ท่านเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้บริษัทมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานมากขึ้น					
2 ท่านเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อ บริษัทมากขึ้น					
3 ท่านเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานดังกล่าวจะทำให้การประสานงานระหว่าง ฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิตดีขึ้น					
4 ท่านเชื่อว่าการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต จะทำให้งานล่าช้า *					

ความเต็มใจในการเข้าร่วมทีมงาน

1. ท่านอยากให้มีการจัดตั้งทีมงานระหว่างฝ่ายขายและฝ่ายวางแผนการผลิต

เต็มใจมาก ไม่เต็มใจ

5 4 3 2 1



ภาพประกอบ 9 แสดงสายการบังคับบัญชาฝ่ายขาย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นาง วรณี ติรสขวงศา
วันเดือนปีเกิด	15 มิถุนายน 2510
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59/277 หมู่ 4 หมู่บ้านสายรุ้ง ถนนศรีนครินทร์ เขตบางพลี สมุทรปราการ 10540
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายขาย บริษัท สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมสาธิต มศว. ประสานมิตร (โดยการสอบเทียบ)
พ.ศ. 2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การเลขานุการ วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การเลขานุการ วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร
พ.ศ. 2533	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2549	บธ.ม. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร