

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวสิรินาถ จันทรคณา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวสิรินาถ จันทรรคนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548

สิรินาถ จันทรคณา . (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. วราภรณ์ อติศรประเสริฐ.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำระดับตำแหน่งงาน 3-8 บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านจิตวิทยาในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร และด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

FACTORS INFLUENCING OPINION TOWARDS TEAMWORK OF
DCOMPUTER CO., LTD ' S EMPLOYEES.

AN ABSTRACT
BY
MISS SIRINART CHANTARAKANA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakarinwirot University
March 2005

Sirinart Chandrakana. (2004) *Factors Influencing Opinion towards Teamwork of Dcomputer Co.,Ltd 's Employees*. Master Project, M.B.A. (management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University,
Project Advisor : Dr. Warangkana Adisornprasert.

The aim of this research is to study Factors Influencing Opinion towards Teamwork of Dcomputer Co.,Ltd 's Employees Co.,Ltd. The variables used in this study are employees ' characteristics in term of gender , age , education level , working experience , team size and working position and phychological factors in teams of motivator factors and maintenance factors.

Population in this research is 153 Dcomputer Co.,Ltd. staff who are in the position level 3-8 and are fully qualified to be the members of teamwork. The tool of gathering the data is the questionnaire. And statistical analysis are frequency , percentage , mean and standard deviation , Pearson Product Moment Coefficient Correlation , t-test and One-Way ANOVA

The hypothesis testing revealed that :

1. Employees with different gender , education level , team size and working position have no difference in opinion towards teamwork.
2. Employees with different age and working experience have difference in opinion towards teamwork.
3. Psychological factors in terms of types of works , work responsibility , management policy and objective and compensation have direct relaionship with opinion towards teamwork.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย.....	2
ความสำคัญของการศึกษาวิจัย.....	2
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย.....	7
สมมติฐานในการศึกษาวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ.....	28
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	85
สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	89
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	94
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	96
 บรรณานุกรม.....	 98
 ภาคผนวก.....	 101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	107
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	109
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	110

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก.....	36
2	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านเพศของพนักงาน.....	55
3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านอายุของพนักงาน.....	55
4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาของพนักงาน.....	56
5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์การทำงานของ พนักงาน.....	56
6	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านขนาดของทีมของพนักงาน.....	57
7	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงาน.....	57
8	แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานใน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด.....	58
9	แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในการทำงานเป็นทีมของ พนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด.....	59
10	แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมของ พนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด.....	60
11	แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมของพนักงานใน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด.....	61
12	แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานเป็นทีมของพนักงานใน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด.....	62
13	แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารในการทำงานเป็น ทีมของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด.....	63
14	แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	64
15	แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมแรงร่วมใจของพนักงานใน บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	65
16	แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมแรงร่วมใจของพนักงานใน บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	66
17	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของ พนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ โดยจำแนกตามเพศ.....	67
18	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ.....	68

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมแรงใจ จำแนกตามอายุของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน.....	69
20	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมแรงใจ จำแนกตามอายุของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน.....	70
21	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
22	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	73
23	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมแรงร่วมใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน.....	74
24	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน.....	75
25	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามขนาดของทีม.....	77
26	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	78
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสำเร็จของงานและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน.....	79
28	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน.....	80
29	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรับผิดชอบและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน.....	81
30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน.....	82
31	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านผลตอบแทนและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน.....	83

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย.....	7
2 แสดงกระบวนการสร้างทีมงานของตายเออร์.....	19
3 แสดงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.....	23
4 ธรรมชาติการจูงใจ.....	30
5 แสดงทฤษฎีจูงใจ EGR ของ Alderfer	35

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ถึงแม้ว่ามนุษย์จะเป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่รวมกันเป็นสังคม ซึ่งต้องอาศัยและช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามต้องการ ดังนั้นการที่เราจะแสดงให้เห็นทราบว่าคุณเป็นสมาชิกของคนกลุ่มใด การเข้ากลุ่มจะจำแนกโดยภาษาที่ใช้ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่ยึดถือปฏิบัติหรือสิ่งอื่น ๆ ที่เป็นที่น่าสนใจร่วมกัน ดังนั้น จึงพบได้ว่ามนุษย์มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวกและเมื่อรวมตัวกันแล้วต่างก็ช่วยกันทำงาน ช่วยกันแสวงหาหนทางที่จะจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และด้วยค่านิยมที่กล่าวมานี้มนุษย์จึงต้องศึกษา ค้นคว้าวิธีการที่จะต้องปรับหรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม หรือใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว หรือที่ผ่านมาให้เกิดประโยชน์ และสนองความสามารถอื่นๆ งานหลายประเภทไม่อาจจะดำเนินการให้เสร็จสิ้นโดยคนเดียวได้เพราะเป็นงานใหญ่ ต้องการผู้รู้หลายสาขา ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงได้สร้างทีมงานขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผู้ปฏิบัติงานเอง (นภดล ลิ้มสุรัตน์.2529)

การบริหารของผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่หลักสำคัญ สองด้านด้วยกันคือ การจัดการเกี่ยวกับภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคน และวัตถุประสงค์ประสานเข้าด้วยกันทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องจัดการเกี่ยวกับภายนอกเพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปโดยมีการปรับตัวอย่างเหมาะสมมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 29) สิ่งที่ผู้บริหารต้องการตรงกัน คือ ต้องการให้คนทำงานร่วมกันและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นองค์กรจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีในการดึงขีดความสามารถของพนักงานมาใช้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 172) ซึ่งแนวคิดการบริหารงานขององค์กรที่กำลังได้รับความนิยมและนำมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน คือ การบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมที่แข็งแกร่งโดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นคุณค่าความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (นิพนธ์ จิตต์ภักดี. 2538)

บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภท ตัวแทนจำหน่ายและค้าส่งอุปกรณ์ต่อพ่วงคอมพิวเตอร์ โดยเริ่มก่อตั้งตั้งแต่ปี 2530 โดยทำการเปิดสาขาทั้งหมด 12 สาขาทั่วประเทศ ภายใต้การควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจากสำนักงานใหญ่ ทั้งมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจคือ ผลตอบแทนที่ผู้เกี่ยวข้องกับธุรกิจทุกฝ่ายได้รับพึงพอใจอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (ฝ่ายบุคคล บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด. 2547)

ดังนั้นการที่พนักงานบริษัทต้องรับผิดชอบงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในปริมาณที่หนักและมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานบริษัทมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง

ไปได้ด้วยดีมากขึ้นและมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานบริษัทที่เป็นสมาชิกในทีมจะมีการวางแผนงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลร่วมกัน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ไม่เกิดภาวะ การณ์ตึงเครียดจากแนวความคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าพนักงาน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมอย่างไร โดยมุ่งศึกษาจากตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม ระดับตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ในการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง ข้อมูลส่วนตัวของ พนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม ระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยจำวน ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด โดยผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความคิดเห็นที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อปรับปรุงส่งเสริมให้พนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ให้พนักงานเข้าใจและตระหนักถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานประจำในระดับตำแหน่งงาน 3 – 8 ของบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานประจำในระดับตำแหน่งงาน 3-8 ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม ของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด จำนวน 153 คน โดยใช้แบบสำรวจสัมโนประชากร CENSUS

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 25 – 35 ปี

1.1.2.2 36 – 45 ปี

1.1.2.3 46 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

1.1.3.1 ปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาโท

1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

1.1.4.1 น้อยกว่า 1 ปี

1.1.4.2 1 – 3 ปี

1.1.4.3 4 – 6 ปี

1.1.4.4 7 – 10 ปี

1.1.4.5 ระยะเวลามากกว่า 10 ปี

1.1.5 ขนาดของทีม

1.1.5.1 จำนวนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 7 คน

1.1.5.2 จำนวนระหว่าง 8 – 15 คน

1.1.5.3 จำนวนมากกว่า 15 คนขึ้นไป

1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ระดับหัวหน้างาน

1.1.6.2 ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส

1.1.6.3 ระดับผู้จัดการแผนก

1.1.6.4 ระดับผู้จัดการฝ่าย

1.2 ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ได้แก่

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

1.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.1.3 ด้านความรับผิดชอบ

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่

1.2.2.1 ด้านผลตอบแทน

1.2.2.2 ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

2.1 ด้านความร่วมแรงร่วมใจ

2.2 ด้านการคิดวิเคราะห์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิจัยดังนี้คือ

1. ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่พิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยประสบการณ์และพื้นความรู้เดิมมาช่วยในการพิจารณาถึงความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำร่วมกันของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีลักษณะงานเหมือนหรือแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานแต่ละคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายงานและวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของทีม ยอมรับและพร้อมที่จะไปในเป้าหมายเดียวกัน ร่วมตกลงมีส่วนร่วมพร้อมทุ่มเทเพื่อบรรลุผลสำเร็จ และรับผิดชอบร่วมกัน

3. ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม ระดับตำแหน่ง

4. อายุ หมายถึง อายุของพนักงานตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน

5. ระดับการศึกษาหมายถึงวุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงานในปีที่ตอบแบบสอบถาม

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการบรรจุงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

7. ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับชั้นของตำแหน่งงานปัจจุบันที่ได้รับจากการทำงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด จนถึงวันที่พนักงานตอบแบบสอบถาม

8. ขนาดของทีม หมายถึง จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมปฏิบัติงานในทีม บริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด จนถึงวันที่พนักงานตอบแบบสอบถาม

9. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด มีความรู้สึกดีต่อทีม ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

9.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอรส์ จำกัด เกิดความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม โดยตรง ได้แก่

9.1.1 ด้านความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

9.1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นงานเฉพาะไม่สามารถสลับกับผู้อื่นได้ เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

9.1.3 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และก่อให้เกิดความรู้ พร้อมทั้งมีโอกาสได้ปรับผลงานให้ดีขึ้น และสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและตรงตามเป้าหมายของทีมและตามนโยบายของบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัดและความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

9.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้พนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด ไม่เกิดความคิดเห็นที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะดังนี้

9.2.1 ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร หมายถึง การจัดการ การกำหนดเป้าหมายทีม การบริหารงานภายในทีม ของบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด

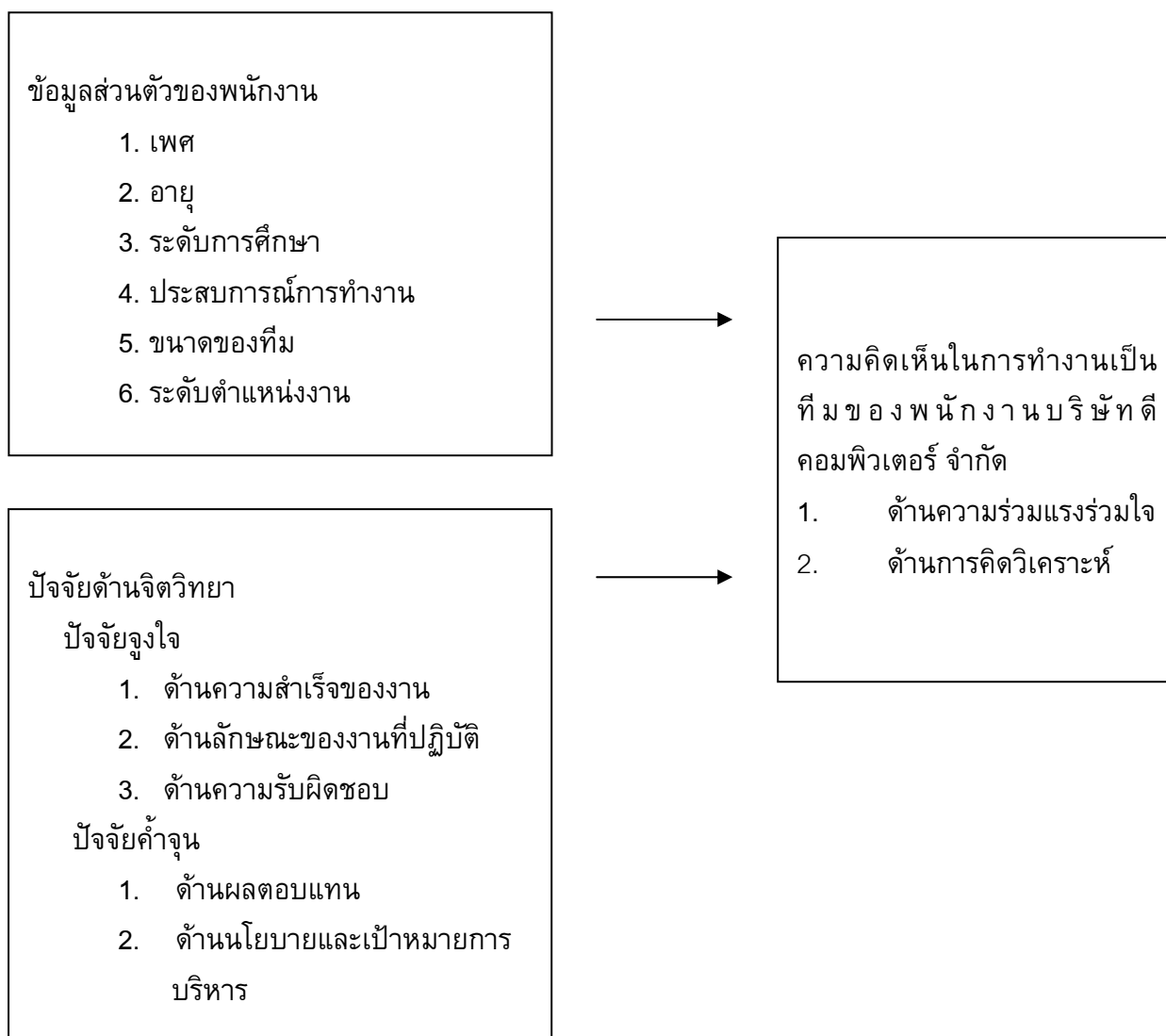
9.2.2 ด้านผลตอบแทน หมายถึง รายได้จากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกทีมที่มี การประเมินค่าพฤติกรรมตามความคาดหวังของบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด เป็นค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมทำงานเป็นทีม

10. พนักงานบริษัท หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่บริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด อาคารจันทน์ทิพย์ เลขที่ 50 ซอยงามดูพลี ถนนพระราม4 เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

11. ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง พนักงานในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยไม่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันในทีม และแต่ละคนต้องช่วยเหลือกันในการทำงาน

12. การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การที่พนักงานในทีมเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบ และทันเวลา

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน
7. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
8. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัทดีคอมพิวเตอร์
9. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
10. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
11. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด” มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบในกรณีศึกษาดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 2.4 ขั้นตอนของการสร้างทีม
 - 2.5 หัวใจของการสร้างทีม
 - 2.6 ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.7 ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม
 - 2.8 ผลดี และผลเสียของการทำงานเป็นทีม
 - 2.9 การคิดวิเคราะห์
 - 2.10 การร่วมแรงร่วมใจ
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของการจูงใจ
 - 1.2 ประเภทของการจูงใจ
 - 1.3 การจูงใจ : ภูมิหลังและแนวโน้ม
 - 1.4 การพัฒนาสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิผล
 - 1.5 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท
 - 4.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท
 - 4.2 นโยบายในการดำเนินธุรกิจ
 - 4.3 โครงสร้างบริษัท
 - 4.4 โครงสร้างทีมของบริษัท
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยประสบการณ์และพื้นความรู้เดิมเข้ามาช่วยในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ต่างๆ ที่บุคคลนั้นประสบอยู่ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำนิยามของความคิดเห็นไว้ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 13) กล่าวว่าความคิดเห็นถือได้เป็นการแสดงออกด้านความคิดเห็นอย่างหนึ่ง แต่การลงความคิดเห็นนั้น มักมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

สุชา จันท์ธอม และ สุรางค์ จันท์ธอม (2540 : 104) กล่าวว่า เป็นการยากที่จะแยกความคิดเห็น และความคิดเห็นออกจากกันได้โดยเด็ดขาด เพราะทั้งความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่า น่าจะเป็นจริงตามที่คิดไว้ (ปิยรัตน์ วงศ์ไทย.2542; อ้างอิงจาก Webster's New Twentieth Century . 1968 : 1254)(Good.1973 : 399) ให้ความหมายว่า ทศนคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจจะเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ต่อสภาพการณ์บางอย่างต่อบุคคล หรือสิ่งของ เช่น ความพึงพอใจ

ลาวัณย์ จักรานวัณณ์ (2540 : 9) จากการศึกษาความหมายของความคิดเห็นต่าง ๆ ที่กล่าวไว้แล้วนั้นสรุป ได้ว่าความคิดเห็นการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูด การเขียน โดยอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ถ้าหากมีหลักฐานข้อเท็จจริงปรากฏ

กล่าวโดยสรุป ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นนี้จะเกิดขึ้นจากความรู้ และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลมีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2. เอกสารเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

จากการที่ได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับความหมายของคำว่าทีม กลุ่ม ทีมงาน ซึ่ง 3 คำนี้มีความหมายใกล้เคียงกันมาก เช่น

2.1 ความหมายของทีม

เอดการ์ ฮิวส์ (1982:53, อ้างอิงในสุนันทา เลาพันธ์ 2531:154) ได้รวบรวมความหมายทีมไว้ เช่น

ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน

ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปความหมายของทีมน่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและมีเป้าหมายการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความหมายของกลุ่ม

ฮอร์นบีและรัส (Hornby and Ruse 1986 : 267 ; อ้างอิงจาก สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543 : 255) ได้กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง จำนวนคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

สมชาย กิจยรรยง (2540 : 3) ได้กล่าวว่า กลุ่ม คือการทำงานโดยบุคคลหลายคนโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และมีการแบ่งสรรหน้าที่กัน แต่ละคนมีความพึงพอใจในหน้าที่ของตน

พิพิธ พุ่มแก้ว (2534 : 34) ได้กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีการติดต่อหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เจนส์ (Jenks 1990 : 535 ; อ้างอิงจาก สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543 : 255) ได้กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คน หรือมากกว่ามีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กลุ่ม หมายถึง เป็นการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสหกรณ์ เป็นต้น

ความหมายของทีมงาน

พรรณราย ทริพย์ประภา (2531 : 44-45) กล่าวว่าทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานใดงานหนึ่งลุล่วงไปด้วยดี

สุขุม นวลสกุล(2536 : 123, อ้างอิงจาก สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543 : 256) ได้กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันหลายๆ คน ซึ่งแต่ละคนต้องรู้หน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 445) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในอันที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

จึงได้สรุปว่าทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ทุกคนมีจิตสำนึกกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบและมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อสู่ความสำเร็จร่วมกัน เช่น ทีมงานรัฐบาล ทีมฟุตบอล เป็นต้น

ดังนั้น คำว่าทีมหรือกลุ่ม และทีมงานมีความหมายในทำนองเดียวกัน คือ ร่วมกันทำงานเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2539 : 66) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานต่างๆก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากวัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542 : 230) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างถาวร ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แต่ยังมีทีมงานที่มีความสัมพันธ์ชั่วคราวตามลักษณะของงานที่ทำ เช่น การทำงานบางกลุ่มที่มีคนมารวมตัวกันเพื่อทำงานใดทำงานหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป เมื่องานนั้นเสร็จสิ้นลงทีมงานนั้นก็สลายตัวไป

วิระวัฒน์ พงษ์พยอม (2533 : 25-27) ได้สรุปการทำงานเป็นทีม ว่า หมายถึงการให้ทุกคนช่วยผลักดันในส่วนของตัวเอง และเพื่อนร่วมงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกดีใจและสนุกสนานเมื่อพบปะร่วมงาน เอาใจใส่กันและกัน แปรภักดิ์ด้วยกัน ทุกคนทำงานเพื่อจุดประสงค์เดียวกัน เปิดเผยต่อกัน และมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง

วิรวรรณ ธาราหิรัญโชติ (2536 : 57) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมที่เสริมความร่วมมือในงาน การใช้ทักษะ ประสิทธิภาพร่วมกัน และหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อน โดยลักษณะงานทั้งหมดนี้จะอยู่ในกลุ่มย่อย เช่น กลุ่มควบคุมคุณภาพ กลุ่มคิวิซี ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่ได้ผลที่สุดในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มีอยู่หลายกรณีที่ผลงานออกมาดีกว่าและประหยัดกว่ากลุ่มย่อยจะให้ความรู้สึการทำงานเป็นทีมมากกว่า มีผลทำให้สมาชิกกลุ่มพร้อมที่จะร่วมกิจกรรมในกลุ่ม และเมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและความผูกพันนี้เองที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

สุพัตรา สุภาพ (ม.ป.ป. : 102) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด มีความยาวนานพอสมควรหรือทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มแบบเรียนรู้กันยอมรับกัน พึ่งพาอาศัยกัน หัวหน้าที่ฉลาดจึงต้องรู้จักหาทางให้ลูกน้องเหล่านี้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องทุ่มเทกำลังใจกำลังกายกับหน่วยงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นการสร้างพลังให้เกิดการรวมกลุ่มกันทำงาน เพื่อทำงานเป็นทีมได้

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมกลุ่มกันซึ่งอาจจะเรียกว่า ทีม กลุ่ม หรือทีมงาน ประกอบด้วยหัวหน้าทีมและสมาชิก ทุกคนในทีมจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกัน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมคือผู้ที่ต้องโน้มน้าวให้สมาชิกทุ่มเทกำลังใจกำลังกายให้กับหน่วยงาน เพื่อให้งานต่างๆสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์เรานั้นเราจะปฏิเสธไม่ได้ว่าความสำเร็จในกิจกรรมต่างๆที่ผ่านมานั้น เกิดจากความพร้อมเพียงในการทำงานมากกว่าเกิดจากความสามารถของใครคนใดเพียงคนเดียว องค์กรใดที่มีพัฒนาการการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะในปัจจุบัน แนวคิดนี้ได้มีการพัฒนามนุษย์ให้มีความชำนาญในแต่ละเรื่องให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น ดังนั้นการอยู่รอดของมนุษย์ให้มีความชำนาญในแต่ละเรื่องในแต่ละด้านมากกว่าแต่ก่อน

ธีระศักดิ์ กำปรรณรักษ์ (2539 :15) และชูชีพ สมธิไกร (2536 : 27) ได้ให้ทัศนะในการทำงานเดียวกันว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อความอยู่รอดและมีชีวิตที่ดี เช่น การรวมกลุ่มเพื่อเลี้ยงชีพ การแข่งขันกีฬา การทำงานกลุ่มในรูปหน่วยงานหรือบริษัทต่างๆ เพราะฉะนั้นตราบดีที่โลกยังคงอยู่มนุษย์จำเป็นต้องร่วมมือกันทำงาน

กรองแก้ว อยู่สุข (2534 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า ไม่ว่าองค์กรใด การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะไม่มีใครสามารถจะทำงานได้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ทำให้โครงสร้างองค์กรการบริหารสลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น การจัดคนเข้ามาทำงานเป็นกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงาน จึงเป็นเรื่องจำเป็นมากกว่าสำหรับผู้บริหาร

สมชาย กิจยรรยง (2540 : 199) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จได้คนเดียว
2. หน่วยงานที่เร่งด่วนที่ต้องระดมกำลังคน
3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. เป็นงานที่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีเกิดขึ้น

บีบี และมาสเตอร์สัน (Beebe and Masterson 1990,อ้างอิงใน ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ 2543 : 18) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. ทีมจะมีแหล่งข้อมูลมากกว่าคนเพียงคนเดียว เนื่องจากทีมงานจะมีบุคคลต่างๆที่มีความหลากหลายในด้านพื้นฐาน และประสบการณ์ที่สามารถนำมาร่วมกันคิดพิจารณาอย่างกว้างขวางกว่า เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดต่อสภาพการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ทีมสามารถใช้วิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สร้างสรรค์ได้มากกว่าบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากทีมงานมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายในการแก้ไขปัญหา

3. การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ และการอธิบายแนวความคิดต่างๆ อย่างกว้างขวาง การได้มีโอกาสอธิบายในเรื่องที่เป็นปัญหากับทีมจะทำให้เราเกิดการเรียนรู้และพัฒนาแนวความคิดของตนเองและของทีมได้อย่างกว้างขวาง

4. ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการตัดสินใจของทีมเพิ่มมากขึ้น เพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ซึ่งสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อแนวทางอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น เนื่องจากตนได้เป็นส่วนหนึ่งซึ่งช่วยทำให้เกิดแนวทางนั้นๆ ขึ้นมา

สวณ สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 257) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ทีมจะเน้นการทำงานเป็นหลัก โดยพิจารณาการทำงานเป็นทีม ซึ่งเปรียบเสมือนการเล่นกีฬาเป็นทีม เช่น ทีมฟุตบอล ทีมบาสเกตบอล และทีมวอลเลย์บอล เป็นต้น เมื่อพิจารณาตัวอย่าง ทีมฟุตบอล ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าทีม และสมาชิกทีม ได้แก่ ผู้รักษาประตู ผู้เล่นกองหน้า ผู้เล่นกองหลัง ผู้เล่นกองกลาง เทียบได้กับทีมงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ได้ ผู้จัดการหรืออธิการ ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากอง หัวหน้าฝ่าย และผู้ปฏิบัติงาน ในทีมฟุตบอลถ้าผู้เล่นกองหลังและผู้เล่นกองกลาง ประสานการเล่นดี หรือแสดงบทบาทดี จะส่งลูกบอลไปยังกองหน้าเพื่อให้กองหน้าส่งลูกฟุตบอลไปยังประตูของคู่แข่ง และมีกองกลางช่วยสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะหัวหน้าทีมที่นำทีมเก่งก็สามารถนำทีมไปสู่ชัยชนะได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าฟุตบอลขาดการประสานงานที่ดี นักฟุตบอลขาดความเต็มใจในการเล่น และขาดทักษะเฉพาะตัวก็มีโอกาสน้อยที่จะได้รับชัยชนะหรือมีโอกาสแพ้ได้ การทำงานเป็นทีมในองค์กรหรือหน่วยงาน ทุกคนต่างมุ่งหวังที่ชัยชนะ หรือ ชนะ – ชนะ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน และเพื่อความอยู่รอดขององค์กรหรือหน่วยงานจะเปิดโอกาสการแพ้ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง

วิภาพร มาพบสุข (2543 : 314) ได้ให้ทัศนะคติเรื่องความสำคัญของทีมที่มีต่อบุคคลและต่อองค์กรดังนี้

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

2. ทีมจะเป็นผู้ก่อการเนื้องานเล็กๆ ไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่ประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

3. สมาชิกทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงาน ในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปด้วยพร้อมๆ กัน ความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีม

4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานหนึ่งในองค์กรมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่นๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วย

5. ทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างมีมาตรฐานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สมาชิกมีความริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่และไม่มีความขัดแย้งกัน และมักเห็นด้วยกับผู้บริหาร

ระดับสูงมากกว่าคิดถึงประโยชน์ของตนเอง และสมาชิกทุกคนรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์มีความจำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำกิจกรรมนั้นๆ เพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานมากที่สุด เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสามัคคี ทำให้คนรักและผูกพันต่องาน มองเห็นอนาคตของ องค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งตนเองมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบนั้นด้วย จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน และเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานอย่างดี

2.3 องค์ประกอบของทีมงาน

ในการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมเป็นส่วนสำคัญ สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2535 : 12) ได้เสนอแนวคิดทางด้านองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยหลักของการร่วมมือเป็นพื้นฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านสมาชิก
 2. องค์ประกอบด้านผู้นำ
 3. องค์ประกอบด้านการจัดการ
- ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

สมชาย กิจยรรยง (2540: 201) และจุไร ช้นประเสริฐ (2543 : 217) มีแนวความคิดที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับองค์การด้านสมาชิกกลุ่มว่า สมาชิกเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ทีมงานทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นสมาชิกทีมจะต้องมีความตั้งใจในการทำงาน มีทักษะการทำงาน การประสานงานที่ดี มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและสมาชิกคนอื่นๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 52) กล่าวว่า ทีมงานประกอบด้วยสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนต่างมีธรรมชาติของตัวเองมีลักษณะของบุคคล ในด้านจิตบุคคลจะมีความต้องการ มีความคิดเห็นและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัวของบุคคล

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2539 : 201) กล่าวว่าสมาชิกในทีมต้องร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงาน ต้องรับบทบาทหน้าที่ของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน รู้กฎระเบียบในการทำงาน มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน สมาชิกต้องมีความรู้สึกในกลุ่มเดียวกันหรือพวกเดียวกัน

อุทัย บุญประเสริฐ. 2532 : 66) การทำงานเป็นทีมที่เน้นมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ ผู้นำทีม หรือหัวหน้าทีม สมาชิกทีม และแบบแผนของกลุ่มหรือการจัดการทีม ซึ่งอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีม เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการนำกลุ่มทำงานให้ได้ และต่อการสร้างคุณสมบัติของทีมงานที่แข็งแกร่ง ส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกทำงานร่วมกันแบบเป็นกลุ่มๆ ได้แก่ การวางแผน การกระจายงาน การติดตามงาน การประเมินผล การเสริมแรง การสร้างพลังใจให้ลูกทีมใช้ความรู้ความสามารถความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเป็นทีม และการเผชิญปัญหาการทำงาน และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2. สมาชิกของทีม เรื่องการทำงานเป็นทีมนี้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพสูงต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 การมีเจตนาดี และความตั้งใจจริงในการทำงานของกลุ่ม ไม่มีเจตนาแอบแฝงในการมาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือทีมงาน

2.2 การมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นๆ โดยเฉพาะ

2.3 การมีความสำนึกถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

3. แบบแผนของกลุ่มหรือการจัดรูปแบบทีมงาน มีความสำคัญต่อการรวมกลุ่มและการกำหนดแบบแผนของการทำงานในกลุ่มเป็นอันมาก แบบแผนหน้าที่เป็นตัวประสานกันแบบทีมได้ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดีนั้นส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่ง พนม ลิ้มอารีย์ (2520 : 111-122) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับสถานภาพของสมาชิกแยกออกได้ 3 ลักษณะ คือ หนึ่ง การติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม ส่วนใหญ่มักมีแนวโน้มไปสู่บุคคลที่มีสถานภาพในกลุ่มสูง สอง การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม ยังมีแนวโน้มไปสู่บุคคลที่มีสถานภาพเท่ากัน และสามถ้าบุคคลมีสถานภาพเหลื่อมล้ำต่ำสูงกัน หรือสถานภาพไม่เป็นที่พึงชด การสื่อสารมักจะไม่ค่อยเกิดขึ้น ดังนั้น แบบแผนของกลุ่มหรือการจัดรูปแบบทีมงานที่มีการสื่อสารที่ดีมีกลไกในการติดตามกำกับ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Information) ในการช่วยปรับปรุงงานร่วมกันเป็นทีม การจัดรูปแบบของกลุ่มหรือทีมงาน มีประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ

3.1 ลักษณะของกลุ่มหรือทีมงาน ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ขนาดของกลุ่ม (Size) จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็ก และกลุ่มใหญ่พบว่ากลุ่มขนาดเล็กจะมีการยืดหยุ่นสูงกว่ากลุ่มใหญ่ ซึ่งรู้สึกว่าคุณลักษณะเล็กจะมีความพึงพอใจในการเข้ากลุ่มมากกว่า แต่กลุ่มขนาดใหญ่ก็มีข้อดีคือ มีความคิดหลากหลายมากกว่า ทั้งนี้ขนาดกลุ่มขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 การจัดให้มีเป้าหมายของการทำงานร่วมกันที่ตรงกันชัดเจนและกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอน กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจุดมุ่งหมายจะต้องไม่คลุมเครือและเป็นที่เข้าใจตรงกันในหมู่สมาชิก

3.3 การจัดการให้มีการประสานงานกัน ในลักษณะที่เป็นการร่วมมือกันทำงาน นำไปสู่เป้าหมายของสมาชิกทุกคนในทีมงานไม่ใช่แข่งขันกันทำงาน และการจัดการให้มีการประสานงานจะต้องมีการสร้างความยึดเหนี่ยวของสมาชิกกลุ่ม รวมถึงความรู้สึกต่างๆที่ปรากฏในกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจของสมาชิก การยอมรับการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม ซึ่งทำให้เกิดผลผลิตของกลุ่มที่ได้รับจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม

3.4 การจัดให้มีการแสวงหาวิธีปรับปรุงแก้ไขหรือแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมมากกว่า โดยการประชุม หรือการปรึกษาหารือในรูปแบบต่างๆ โดยใช้กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจากองค์ประกอบของทีมที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สมาชิกทีมต้องมีความตั้งใจทำงาน ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความภาคภูมิใจต่อกลุ่ม มีทักษะในการทำงาน มีความสามารถในการทำงานและพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือและประสานงานกันมีการติดต่อสื่อสารที่ดี และเข้าใจบทบาทของตนเองและผู้อื่น

2.4 ขั้นตอนการสร้างทีมงาน

สัทันทา เลาห์นัท (2540 : 105-113) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างทีมงานในแบบการสร้างทีมงานของทีมครอบครัวที่ประสบความสำเร็จมี 6 แบบ คือ การใช้การสัมภาษณ์ การสร้างทีมครอบครัว แม่แบบการใช้กริด แม่แบบดาเยอร์ แม่แบบเซอร์เมอร์ฮอร์น และการสร้างทีมใหม่ ซึ่งอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. การใช้การสัมภาษณ์ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ การวางแผนปฏิบัติการตามรูปแบบนี้ที่ปรึกษาภายนอกหรือผู้บริหารจะสัมภาษณ์สมาชิกทีมก่อนการประชุม โดยที่จะให้สมาชิกแต่ละคนตอบคำถามนั้นๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มีแบ่งแยกตามประเภทกลุ่มตามหัวข้อ ซึ่งที่ปรึกษาเป็นผู้กำหนดและป้อนข้อมูลย้อนกลับให้สมาชิกทุกคนในทีมต่อจากนั้นให้สมาชิกทีมพิจารณาอย่างรอบคอบ และลำดับความสำคัญของข้อมูล เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ และกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการต่อไป รวมทั้งการติดตามผล และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. การสร้างทีมครอบครัว โดยการใช้แนวคิดเรื่องกลุ่มไม่มีแบบแผน สมาชิกทีมจะต้องเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการประชุมเพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการประชุม โดยสมาชิกสำรวจพฤติกรรมซึ่งกันและกัน สรุปผลการประชุมนำมาสร้างหลักเกณฑ์และนำมาปฏิบัติจริง ซึ่งมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกระบวนการทีม เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย ดังนั้นการสร้างทีมแบบนี้ต้องทำซ้ำหลายๆครั้ง เป็นเวลาหลายปี

3. แม่แบบการใช้กริดเพื่อการพัฒนาทีมงานประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์ เป็นการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

3.2 การพัฒนาทีมงานเป็นขั้นตอนการอ้างจากข้อ 3.1 ไปสู่การปฏิบัติใช้จริง เพื่อเป็นการทดสอบรูปแบบการบริหารแบบกริด ขั้นตอนนี้สมาชิกทีมจะต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ คือ

3.2.1 การสร้างวัฒนธรรมของทีมงานที่สมบูรณ์แบบ ทำงานเป็นทีม มีการวางแผน การติดต่อสื่อสาร การจัดปัญหา การตัดสินใจ

3.2.2 การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสมาชิกที่มุ่งการทำงานเป็นทีม

3.2.3 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การแก้ไขปัญหาที่ทุกคนมีส่วนร่วม

3.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ทีมงานได้เรียนรู้ ความเปลี่ยนแปลงและการใช้ประโยชน์จากการร่วมมือของทีมงานต่อการทำงานมีแนวปฏิบัติดังนี้

3.3.1 ที่ปรึกษาเปิดโอกาสให้แก่ทีม 2 ทีม ได้เตรียมงานของแต่ละฝ่าย

3.3.2 สมาชิกทีมเริ่มทำงานตามที่ทีมคิดว่าเป็นอุดมคติมากที่สุดทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อการยอมรับการทำงาน

3.3.3 การทำงานเป็นอิสระทั้ง 2 ฝ่าย จะทำให้สามารถวัดผลซึ่งกันและกัน

3.3.4 แต่ละทีมมีการประเมินแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งกันและกัน

3.3.5 ทีมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดเผย

3.4 การพัฒนารูปแบบเชิงกลยุทธ์ที่เป็นอุดมคติขององค์กรโดยผู้บริหารระดับสูง ร่วมกันกำหนดรูปแบบ เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน

3.5 การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติซึ่งผู้บริหารเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือในฐานะ ผู้ประสานงาน เพื่อวางแผนและปฏิบัติตามแผน

3.6 การติดตามประเมินผลและวิพากษ์วิจารณ์ เป็นขั้นตอนสุดท้าย โดย ประเมินผล วิเคราะห์ วิจารณ์ กระบวนการทำงานต่างๆ ทุกขั้นตอน

4. การสร้างทีมงานของดรายเออร์ (Dyer) มีขั้นตอนการสร้างทีมงานดังนี้

4.1 การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นโครงการพัฒนาทีมงานเกิดขึ้นเพราะสมาชิกใน หน่วยงาน เช่น ผู้บริหาร หรือที่ปรึกษาได้ตระหนักว่าสภาพบางอย่างเกิดขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพ และประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงาน สภาพการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นควรได้รับการแก้ไข จากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากการพัฒนาทีมงานเป็นโครงการที่มุ่งฝึกให้ สมาชิกแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง สิ่งสำคัญที่ช่วยในการแก้ปัญหามีประสิทธิผล คือ ข้อมูลที่มีความ แม่นยำ และตรงชี้ให้เห็นถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งการเก็บรวบรวม ข้อมูลมีหลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การเปิดอภิปรายร่วมกับสมาชิก

4.3 การวินิจฉัยข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดแล้ว ฝ่ายบริหารและที่ปรึกษาร่วมกับ สมาชิกทุกคนช่วยกันสรุปข้อมูลทั้งหมด โดยการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งอาจแบ่งเป็นประเภทได้ ดังนี้

4.3.1 ประเด็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ในการประชุมครั้งนี้ จะต้องนำมา เป็นวาระสำคัญในการประชุมสร้างทีมครั้งต่อไป

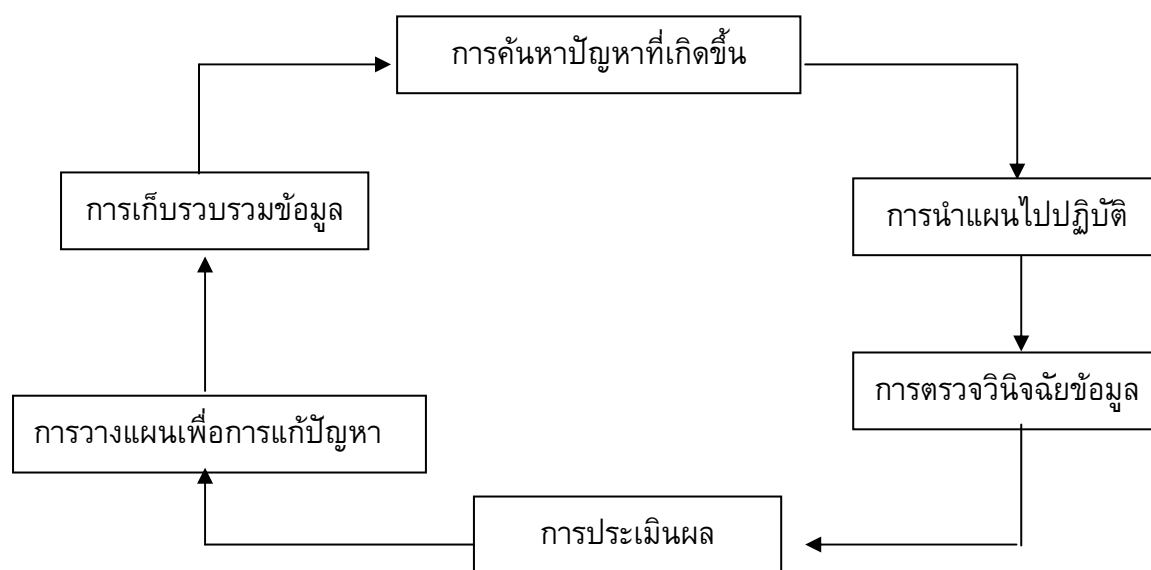
4.3.2 ประเด็นปัญหาที่หน่วยงานอื่นที่ต้องแก้ไข จะต้องแสวงหากลยุทธ์ เพื่อนำผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมแก้ปัญหา

4.3.3 ประเด็นปัญหาที่ไม่เปิดโอกาสให้แก้ไขได้ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องรับและอยู่กับปัญหานั้นต่อไป กลุ่มต้องหาวิธีการที่เผชิญกับปัญหาด้านความมั่นใจ ในขั้นตอนนี้ถ้าหากหัวหน้าทีมหรือผู้บริหารไม่สามารถจะทำได้ด้วยตัวเองที่ปรึกษาต้องเข้าไปแสดงบทบาทแสดงให้เป็นตัวอย่างที่จะแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร

4.4 การวางแผนเพื่อการแก้ปัญหาหลังจากที่ได้มีการกำหนดว่าสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้แล้ว บทบาทของผู้บริหารและที่ปรึกษาในขั้นนี้จะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมรับผิดชอบในการจัดทำแผนการแก้ปัญหา รวมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนโดยในทีมงานเรียกกระบวนการนี้ว่าเป็นการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (Process Consultation) โดยช่วยให้กลุ่มเห็นวิธีการแก้ปัญหาและกระบวนการในการทำงาน

4.5 การนำแผนไปปฏิบัติ ขั้นตอนนี้เป็นภารกิจสำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องนำแผนปฏิบัติการได้วางแผนร่วมกัน ลงสู่การปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรม ดังนั้นหัวหน้าทีมจะต้องมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับแผนที่จัดทำไว้แล้ว หากหัวหน้าทีมไม่เอาใจใส่ต่อการนำแผนไปปฏิบัติก็เป็นการยากที่จะจูงใจให้สมาชิกของทีมผู้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนบทบาทที่ปรึกษาในขั้นตอนนี้คือ ทำหน้าที่ดูว่าแผนที่วางไว้ได้นำไปปฏิบัติได้ผลเพียงใด

4.6 การประเมินผล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่อีกรอบเพื่อประเมินผล การพิจารณาร่วมกันระหว่างหัวหน้าทีม และสมาชิกทีมว่าการวางแผนเพื่อการแก้ปัญหาต่างๆของทีมงาน เมื่อได้มีการปฏิบัติแล้วสามารถแก้ไขได้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรค ณ จุดใดๆ ใครเป็นผู้รับผิดชอบ และควรมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไปอย่างไรบ้างในขั้นนี้ที่ปรึกษาต้องช่วยอบรมให้สมาชิกทีมงานรวมถึงหัวหน้าทีมให้มีความรู้และทักษะในการดำเนินการประเมินผลโครงการด้วย



ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการสร้างทีมงานของดาเยอร์ (สุนันทา เลาहनันท์.2540:105)

2.5 หัวใจของการสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงานมีขั้นตอนและหลักการที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้บริหารจะต้องค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดที่จะนำการบริหารองค์กรให้เหมาะสม ถึงแม้การสร้างทีมงานจะมีหลักการที่หลากหลายนั้น แต่หัวใจของการสร้างทีมมีคล้ายๆกัน สุวัฒน์ ชมพวงษ์ (2540 : 94) กล่าวว่า มีขั้นตอน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจหรืองานที่ทำ หมายถึงผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน
2. สร้างความเข้าใจในกลุ่มสมาชิก โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ
3. ระดมความคิดเมื่อผู้นำทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ในการเข้าทำงานแล้วต่อไปเป็นการระดมความคิดจากสมาชิกทุกคนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติต่างๆ
4. การคัดเลือกความคิด เป็นการพิจารณาความคิดต่างๆ ที่ได้รับการระดมสมอง โดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานซึ่งผู้บริหารและทีมงานเห็นดีด้วย
5. กำหนดแผนการปฏิบัติ หมายถึง วางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเพื่อสมาชิกทุกคนรับทราบแผนตรงกัน
6. การปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้กับและตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานเสมอ
7. การประเมินผลเป็นการสรุปผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของการทำงาน คุณภาพของงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นวิธีการดำเนินงานที่ได้ผล

2.6 ลักษณะของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2540 : 8-13) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติต่างๆ ทางด้านจิตวิทยาดังนี้

1.1 ความไว้วางใจ (Trust) ในการมีชีวิตร่วมกันไม่ว่าจะเป็นในครอบครัวในการทำงานหรือในสังคม ความไว้วางใจซึ่งกันและกันคือความเชื่อถือหรือความเชื่อมั่นของคนแต่ละคนที่มีต่อตนเองและต่อผู้อื่นซึ่งพัฒนามาจากประสบการณ์จากครอบครัวที่มีความรัก ไม่มีใครเชื่อถือความรู้สึกและถูกพัฒนาเป็นความระแวง เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นก็ขาดความไว้วางใจผู้อื่น ความหวาดระแวงย่อมเป็นอุปสรรคขัดขวางการทุ่มเทตนเองให้แก่การทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขจัดความระแวงออกไปแล้วพัฒนาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้เป็นหัวหน้าทีมมีความเชื่อว่าสมาชิกในทีมมีความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความอดทน (Endurance) ในการทำงานร่วมกันความอดทนจะช่วยประคับประคองทีมงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ การที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ ที่อาจ

เกิดขึ้นตามมาหรือต่ออุปสรรคหรือความยากลำบากต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทำงาน และใช้ความอดทนช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆให้ลุล่วงได้

1.3 ความมีเหตุผลและความถูกต้อง (Accountable and Accuracy) ในการทำงานร่วมกัน ถ้าปราศจากหลักการและเหตุผล และความถูกต้องแล้วย่อมสร้างความระส่ำระสายความวุ่นวาย ความหวาดระแวง การแก่งแย่งแข่งขัน เล่นพรรคเล่นพวก ซึ่งเป็นพฤติกรรมทำลายความมั่นคงของทีม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจึงต้องจำเป็นต้องตระหนักถึงหลักการของเหตุผล ความถูกต้องที่เที่ยงตรง รวมทั้งความจริงที่จริงใจที่มีต่อการทำงาน

1.4 การบริหารการจัดการ (Management) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตั้งแต่การบริหารนโยบายที่ชัดเจน เป็นจริงและปฏิบัติได้ นอกจากการบริหารนโยบายและบริหารคนแล้ว ยังต้องบริหารเงินหรือค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมต่อการสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณภาพ หรือสนับสนุนการทำงานของทีมรวมไปถึงการบริหารกระบวนการทำงาน หรือจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

1.5 ความเต็มใจ (Willingness) ในการทำงานเป็นทีม ถ้าสมาชิกถูกบังคับให้เข้าทำงานทีม ทีมจะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความเต็มใจของสมาชิกในทีมที่จะเข้าร่วมงานจึงเป็นคุณสมบัติที่จะผูกพันทีมงานเอาไว้ได้

1.6 การแนะนำ (Orientation) ความยุ่งยากในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากความเข้าใจไม่ตรงกันในวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคของการทำงานจึงต้องมีคำแนะนำ ให้ความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้น หรือปฐมนิเทศ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในทีมได้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

1.7 การยอมรับนับถือ (Respect) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) สมาชิกแต่ละคนในทีมย่อมมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือและเคารพสิทธิซึ่งกันและกันจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกลึกซึ้งให้เกียรติซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ย่อมสร้างความผูกพันในทีมไว้ได้

1.8 ความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Keen) การเลือกสมาชิกมาปฏิบัติงานในทีมต้องเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 เซาว์ปัญญา (Intelligence) สรรพภาพทางสมองหรือปัญญาเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ปฏิบัติงานที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงานของสมาชิก

1.10 ความเมตตากรุณา (Nurturance) หลักธรรมะที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันหรือการมีชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข คือ พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

1.11 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Generosity) ความอ่อนน้อมถ่อมตนสุภาพ เรียบร้อยการทำงานร่วมกันก็ควรทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ไม่อวดอ้างสรรพคุณของตนเองเพราะผู้ร่วมงานจะรู้สึก โง่ ที่ต้องทำงานกับคนประเภทนี้

2. ปาร์คเกอร์ (Parker) ได้อธิบายทีมที่มีประสิทธิภาพว่า คือ กลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน และสมาชิกกลุ่มจะต้องมีความเชื่อมั่นด้วยว่าวิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ไปสู่เป้าหมายทีม คือ การช่วยกันทำงานในทีมให้มีประสิทธิภาพสมาชิกจะต้องมีความรู้สึกสนุกสนาน แต่ละคนจะตั้งใจทำงานให้ถึงเวลาประชุมทีม จะมีความรู้สึกก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ลักษณะเด่นของทีมและสมาชิกที่มีประสิทธิภาพมีอยู่ 12 ข้อ คือ

2.1 มีจุดมุ่งหมายที่แจ่มชัด สมาชิกในทีมเข้าใจและยอมรับในภารกิจหรือเป้าหมายของทีม และทราบถึงวาระการประชุม งานที่ได้รับมอบหมาย และทราบดีว่าจะมุ่งความสนใจไปที่งานในมืออย่างไร

2.2 มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกัน พวกเขาจะสื่อสารกันอย่างง่าย ๆ และมีอารมณ์ขันเพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สมาชิกทีมเสนอที่จะให้ความช่วยเหลือโดยไม่ต้องรอให้ถูกขอเสียก่อน และมีความเต็มใจที่จะแบ่งเกียรติที่ได้จากความสำเร็จของงานให้กับสมาชิกของคนอื่นในทีม การสร้างบรรยากาศที่จะช่วยทีมงานไปสู่เป้าหมาย กวี วงศ์พุ่ม (2536 : 105) กล่าวว่า หากทุกคนช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความภูมิใจของทุกคนที่ร่วมทีมเดียวกัน

2.3 การมีส่วนร่วม สมาชิกแต่ละคนจะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือให้ทีมบรรลุภารกิจหรือเป้าหมายของทีม โดยงานแต่ละคนที่ทำนั้นอาจทำเท่ากันหรือไม่เท่ากัน หรือไม่เหมือนกัน

2.4 การรับฟัง ความสามารถในการฟังของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดสำหรับทีมที่มีประสิทธิภาพ พวกเขาจะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอย่างดีโดยไม่มีการวิจารณ์ความเห็นเหล่านั้น ยอมรับรับความคิดเห็นของสมาชิกอื่น และแสดงความสนใจในสิ่งที่สมาชิกพูด

2.5 การแสดงความไม่เห็นด้วยในลักษณะของผู้ที่เจริญแล้ว สมาชิกของทีมจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีความหลากหลายทางความคิด คือ พลังของทีมที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้ทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งใช้ทักษะนั้นในการเพิ่มความรักในหมู่คณะด้วยบรรยากาศที่สนับสนุนการแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างผู้เจริญแล้ว

2.6 การลงประชามติ การลงประชามติต้องการเอกภาพแต่ก็ไม่เป็นเอกฉันท์จะบรรลุประชามติได้เมื่อสมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกันกับผลการตัดสินใจ โดยสมาชิกจะต้องมีความตั้งใจก่อนแล้วว่าจะให้สนับสนุนผลการตัดสินใจไม่ว่าผลนั้นจะออกมาในรูปแบบใด

2.7 มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทีมจะสื่อสารกันอย่างเปิดเผยได้ สมาชิกทีมต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการเชื่อใจต้องอาศัยเวลาในการสร้างพอสมควร สมาชิกทีมจะต้องช่วย

ส่งเสริมให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยด้วยการทำตนให้เป็นคนน่าเชื่อถือ พูดตรงไปตรงมา และให้ความร่วมมือกับทีม ผู้นำทีมควรสนับสนุนให้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันได้ และไม่ตอบโต้พฤติกรรมดังกล่าวด้วยการวิจารณ์พฤติกรรมนั้น

2.8 มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายงานที่แจ่มชัด จะเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมนั้นประกอบด้วยงานหลายอย่างที่เกี่ยข้อง ดังนั้น ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับผลที่ต้องการได้จากงานของแต่ละคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนต้องชัดเจน การตัดสินใจจะต้องมีความเฉียบขาดเฉียบคม และมีการวางแผนการปฏิบัติเพื่อรองรับการตัดสินใจนั้น สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบงานที่ได้รับการแบ่งหน้าที่อย่างเต็มที่

2.9 มีการกระจายความเป็นผู้นำ สมาชิกแต่ละคนมีความสำนึกที่พยายามทำงานให้ได้ตามที่ทีมต้องการเพราะถ้ามีความล้มเหลวแล้วทุกคนก็ต้องล้มเหลวตามไปด้วย ผู้นำของทีมหรือผู้ประสานงานมีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านบริหารงานและสำนักงานเท่านั้น ส่วนหน้าที่อื่นๆจะเป็นของสมาชิกท่านอื่น ซึ่งจะเป็นใครทำอะไรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนและความสามารถของทีม

2.10 ความสัมพันธ์ภายนอก ทีมที่มีคุณภาพจะสื่อสารให้ผู้อื่นทราบความสำเร็จของทีมเพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ จะต้องสร้างข่าวงานการติดต่อกับภายนอกทีมด้วย

2.11 ประกอบด้วยสมาชิกทีมที่มีลักษณะที่หลากหลาย ทีมที่ประสบความสำเร็จที่สุดจะประกอบด้วยสมาชิกทีมที่มีความสามารถและบุคลิกภาพที่แตกต่างหลากหลาย

2.12 ทีมที่ดีจะต้องมีการประเมินแบบเป็นทางการและไม่ทางการ



ภาพประกอบ 3 แสดงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (สุนันทา เลาहनันท์.2540:122)

2.7 ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

เสนีย์ แสงวัง (2539 : 6) กล่าวว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.7.1 ปัญหาด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

- 2.7.1.1 ไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายที่แน่นอน
- 2.7.1.2 ขาดภาวะผู้นำที่ดี
- 2.7.1.3 มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง
- 2.7.1.4 ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า
- 2.7.1.5 การสื่อสารและการมอบหมายงานขาดประสิทธิภาพ
- 2.7.1.6 บริหารเวลาไม่เป็น
- 2.7.1.7 ไม่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 2.7.1.8 ขาดความเป็นกันเอง
- 2.7.1.9 เอาแต่ใจตัวเอง ใช้อารมณ์ ขาดความเป็นธรรม
- 2.7.1.10 ไม่จริงใจกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.7.1.11 ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน
- 2.7.1.12 ขาดการติดตามและควบคุมงาน
- 2.7.1.13 ไม่ยอมรับข้อผิดพลาด

2.7.2 ปัญหาด้านผู้ใต้บังคับบัญชา

- 2.7.2.1 ไม่พยายามแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง
- 2.7.2.2 เป้าหมายการทำงานไม่เหมือนกัน
- 2.7.2.3 ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา
- 2.7.2.4 ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
- 2.7.2.5 ทำงานแบบตัวใครตัวมันไม่มีระเบียบวินัย
- 2.7.2.6 มีความคิดเห็นไม่ดีต่อบริษัท
- 2.7.2.7 ไม่ให้ความร่วมมือที่ดีไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- 2.7.2.8 ขาดความเข้าใจในงานที่ทำ
- 2.7.2.9 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 2.7.2.10 ขาดความสามัคคีในการทำงาน
- 2.7.2.11 ไม่มีความไว้วางใจกันและกัน
- 2.7.2.12 ไม่ให้ความสนใจในคำสั่งที่ได้รับ
- 2.7.2.13 ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน
- 2.7.2.14 ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

2.7.3 ปัญหาด้านอื่นๆ

- 2.7.3.1 ระบบข้อมูลขาดประสิทธิภาพ

- 2.7.3.2 ขาดการประชุมปรึกษาหารือ
- 2.7.3.3 บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวย
- 2.7.3.4 อุปกรณ์การทำงานไม่เพียงพอ
- 2.7.3.5 ขาดความร่วมมือในการแก้ปัญหาาร่วมกัน
- 2.7.3.6 ระบบงานซ้ำซ้อน
- 2.7.3.7 ความผูกพันร่วมกันต่อบริษัทน้อย
- 2.7.3.8 พยายามปกปิดปัญหาตัวเอง
- 2.7.3.9 การประสานงานกับฝ่ายอื่นๆยังไม่ดีพอ
- 2.7.3.10 สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม

2.8 ผลดี - ผลเสียของการทำงานเป็นทีม

ยุวรัตน์ (ชัตติยา.2528 : 32 –34) ได้กล่าวถึง ข้อจำกัดของการทำงานเป็นทีม โดยแสดงให้เห็นผลดีและผลเสียต่อการทำงานเป็นทีม ดังต่อไปนี้

ผลดีของการทำงานเป็นทีม

1. การทำงานเป็นทีมย่อมก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อกันและกัน ปฏิกริยาดังกล่าวเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในแนวความคิดใหม่ๆ ขึ้นอีกมาก อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ผลในแง่บวกนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่มีจิตใจใฝ่รู้อย่างแท้จริง มีความอดกลั้นสูง และยึดมั่นในจริยธรรมทางวิชาชีพของตนเท่านั้น หากปราศจากคุณลักษณะเหล่านี้แล้ว ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักก่อให้เกิดผลในแง่ลบมากกว่า

2. ปฏิกริยาระหว่างบุคคลในทีม นั้น เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดข้อมูลที่ต้องการในการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานนั้นๆ เพราะปฏิกริยาระหว่างบุคคลในทีม นั้น เพราะปฏิกริยาจะช่วยให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ อันทำให้สามารถตรวจสอบข้อมูลที่บิดเบือนจากข้อเท็จจริงได้ตลอดเวลา

3. ธรรมชาติในการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความกดดันในกลุ่มที่กระตุ้นให้แต่ละคนเร่งมือทำงานให้เสร็จทันเวลาอย่างมีคุณภาพ

4. ในกรณีการทำงานเป็นทีม นั้น ได้มีการแบ่งสรรและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นแล้ว แม้งานของบางคนจะประสบความล้มเหลวอันเนื่องมาจากการละทิ้งงานที่ดี เนื่องจากอุปสรรคในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน หรือเนื่องจากความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ความล้มเหลวดังกล่าวก็จะทำให้เกิดความสูญเสียในเพียงบางส่วนบางด้านเท่านั้น แต่จะไม่ทำให้โครงการนั้นประสบความล้มเหลวหรือสูญเปล่าทั้งโครงการ

5. การทำงานเป็นทีม ทำให้มีการเอาความรู้และประสบการณ์มาร่วมกันให้ผลงานที่มีน้ำหนักมากกว่าผลงานของบุคคลคนเดียว ทั้งนี้เพราะถือว่าได้ผ่านการกลั่นกรองร่วมกันมาจากบุคคลที่มีความถนัดในสาขาวิชาต่าง ๆ ซึ่งจะมองปัญหาในด้านต่าง ๆ กันหลายขั้นตอนแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยประยุกต์ที่ทำเป็นทีมทำให้มีปฏิบัติเกิดความมั่นใจที่จะนำไปใช้มากกว่า

การวิจัยคนเดียว ซึ่งอาจจะเป็นความมั่นใจที่เกิดจากความเชื่อในความคิดของผู้เชี่ยวชาญหลายด้านหลายคนหรืออาจเป็นผลทางจิตวิทยาก็ได้

6. การทำงานเป็นทีม จะช่วยให้โครงการที่ใหญ่และยากสามารถทำได้สำเร็จได้ในระยะเวลาอันสั้น หากผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลเสียของการทำงานเป็นทีม

1. ในกรณีที่ทีมใหญ่ผลเสียที่สำคัญ ได้แก่ การสูญเสียพลังความคิดที่มีลักษณะเฉพาะตัวและความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลไป อันเนื่องมาจากการที่ความคิดอ่านของแต่ละคนจะต้องนำไปใกล้เคียงประนีประนอมให้ประสานสอดคล้องกันเพื่อผลสำเร็จของโครงการและเพื่อประโยชน์ของคนส่วนรวมในทีมการประนีประนอมความคิดเพื่อผลในการประสานประโยชน์นี้ทำให้ระดับความคิดที่แตกฉานลึกซึ้งในแต่ละสาขาวิชาถูกลดระดับมาเพื่อให้เป็นที่เข้าใจ และสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกคนในทีม

2. ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่เข้าร่วมในทีมใหญ่ เมื่อคาดหวังล่วงหน้าว่าแนวคิดที่ลึกซึ้งแตกฉานต้องถูกลดระดับลงมาแล้ว ก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะลดการใช้สติปัญญาเพื่อคิดค้นคว้าอย่างหนักมาเสียตั้งแต่ต้นเพราะคาดไว้ว่าแม้จะคิดลึกซึ้งมากมายเพียงใดก็จะถูกประนีประนอมให้ลดระดับลงมาในที่สุด จึงเสียเวลาคิดเปล่าๆ

3. ผู้มีความสามารถบางคนอาจไม่ยินดีเข้าร่วมงานแบบที่ต้องทำเป็นทีมด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ไม่พอใจหรือไม่แน่ใจว่าจะร่วมกับสมาชิกบางคนที่ไม่ชอบพอกันในเรื่องส่วนตัวได้ ได้หรือบางคนอาจรู้สึกว่าการเป็นทีมนั้นไม่ได้ชี้ให้เห็นความสามารถเฉพาะด้านของเขาอย่างเด่นชัดแต่เป็นการชี้ให้เห็นความสามารถของทั้งทีม ซึ่งอาจประกอบด้วยคนที่ด้อยกว่าเขาก็ได้ นอกจากนั้นการทำงานเป็นทีมโดยปกติแล้วชื่อเสียงมักจะตกเป็นของหัวหน้าโครงการเสียเป็นส่วนใหญ่ ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถและต้องการชื่อเสียงเฉพาะตัวและไม่แน่ใจว่าจะมีสถานภาพใดในงานจึงไม่นิยมเข้าร่วมเป็นผลงานที่ทำให้ทีมส่วนใหญ่มักจะประกอบด้วยผู้นำทีมที่มีระดับความสามารถสูงเพียงสองคนนอกนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์ด้อยกว่า

4. การทำงานเป็นทีมอาจส่งผลทำให้ผู้ร่วมทีมสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองได้ เช่น อิสระในความคิดสร้างสรรค์และการทำงาน ตลอดจนลักษณะเฉพาะตัว เพราะไม่อาจขัดใจผู้ร่วมทีมอื่นๆ และเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

5. การทำงานในลักษณะเป็นทีมจำเป็นต้องมีการตัดสินใจร่วมกันในขั้นตอนต่างๆ อันอาจทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไปกว่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานซึ่งประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ส่วนตัวขัดแย้งกัน หรือผู้ร่วมงานที่ขาดความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.9 การคิดวิเคราะห์

ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นกระบวนการทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งปรากฏขึ้นในใจ โดนการใคร่ครวญอย่างละเอียดถึงส่วนต่างๆ ของสิ่งนั้น

ชวาล แพรัตกุล (2536 :1) กล่าวว่า สมรรถภาพในการวิเคราะห์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่สมบูรณ์ใดๆ ให้กระจายออกมาเป็นส่วนย่อย

อุทุมพร ทองอุไทย (2539 : 89) กล่าวว่า การวิเคราะห์ไว้ว่า การวิเคราะห์เน้นที่การแยกเนื้อหาให้เป็นส่วนย่อย แล้วค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยและวิธีที่ส่วนย่อย ประกอบกันเป็นส่วนใหญ่

จากภาพความหมายเชิงวิเคราะห์ตามแนวคิดข้างต้น พอสรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่เรียกว่า การวิเคราะห์นั้น เป็นการพิจารณาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นส่วนย่อยที่ประกอบกันเป็นสิ่งนั้น แล้วค้นหาความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนย่อยเหล่านั้น รวมทั้งวิธีหรือหลักการที่ส่วนย่อยเหล่านั้น ประกอบกันเป็นสิ่งที่พิจารณา

2.10 การร่วมแรงร่วมใจ

2.10.1 ความหมายของคำว่า การร่วมแรงร่วมใจ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531 : 4) กล่าวว่า การที่คนทำงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี โดยไม่เกิดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และเกื้อหนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

2.10.2 ปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาความร่วมมือร่วมใจ เมื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นแล้ว สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ การรักษาความร่วมมือนั้นให้คงอยู่ตลอดไป และอาจจะขยายความร่วมมือให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ปัจจัยสำคัญเพื่อการสานต่อความร่วมมือร่วมใจ มีสาระสำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทน ผลประโยชน์ จะต้องมีความสมดุลกัน หรือที่เรียกว่า กลยุทธ์แบบ Win-Win ในวงการธุรกิจนั่นเอง องค์ประกอบของความร่วมมือคงไม่อาจเกิดขึ้นได้ หรือไม่อาจสานต่อไปได้อย่างยั่งยืน หากปราศจากกลไกของการตอบแทนกันและกัน เช่นเดียวกับการเจรจาทางธุรกิจ หากการจัดสรรผลประโยชน์ไม่ลงตัว ย่อมหมายถึงความล้มเหลว ความร่วมแรงที่ดีจึงต้องคำนึงถึงผลตอบแทนที่ทุกฝ่ายจะได้รับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลตอบแทนที่กล่าวถึงนี้ ไม่ได้จำกัดเฉพาะตัวเงิน แต่อาจเป็นผลตอบแทนรูปแบบอื่นๆ ที่แต่ละฝ่ายพึงพอใจและคุ้มค่าที่จะทำงานร่วมกัน เช่น ภาพลักษณ์ขององค์กร หรือ Know How เป็นต้น

2. สร้างแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน โดยแบ่งออกได้เป็นแรงจูงใจเชิงเศรษฐกิจ เช่น เมื่อร่วมมือกันแล้วจะทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้น ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงขึ้น เป็นต้น แรงจูงใจเชิงสังคมหรือจิตวิทยา เช่น เมื่อร่วมมือกันแล้วจะทำให้มีชื่อเสียงโด่งดัง เป็นที่ยอมรับมากขึ้น หรือ นำดีเด่นเด่นท้าทาย เป็นต้น

3. ลดช่องว่างระหว่างองค์กร บุคคล ขจัดความแตกต่าง บางครั้งความร่วมมือต่างๆ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หรือเกิดขึ้นเพียงเริ่มต้นแต่ก็ไม่สามารถสร้างงานเป็นชิ้นเป็นอันได้ เพราะการมี

ความแตกต่างกันระหว่างองค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม อคติ ไม่ยอมปรับตัว ล้วนเป็นปัญหาต่อความร่วมมือกันทั้งสิ้น

4. สร้างช่องทางการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล ความร่วมมือใดๆ ก็ตามจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และทุกฝ่ายต้องตระหนักถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล รวมไปถึงเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากช่องทางการสื่อสารที่จัดเตรียมหรือตกลงกันไว้ด้วย

5. เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือแบบทางเดียว สองทาง หรือหลายทางก็ตาม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมถือเป็นสิ่งสำคัญ เริ่มตั้งแต่การเสนอช่องทางแสดงความคิดเห็น จัดสร้างเครือข่ายที่เปิดให้ความคิดเห็นในวงกว้าง การกระตุ้นให้มีเกิดการแสดงออกไปจนถึงการปลูกฝังค่านิยม มารยาทในการร่วมแสดงความคิดเห็น และให้ความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น

6. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ การรวมตัวกันเฉยๆ ย่อมไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาใดๆ ขึ้น นอกจากเป็นการคิด พูด และฟังข้อสนทนาเท่านั้น ดังนั้นเมื่อเกิดการรวมตัวกันขึ้นแล้วจึงควรมีการกำหนดเป้าหมายบางอย่างที่เป็นรูปธรรม เช่น โครงการพัฒนาซอฟต์แวร์ โครงการผลิตเอกสารคู่มือ เป็นต้น โดยอาจเริ่มต้นจากงานชิ้นพื้นฐานหรืองานที่เป็นความสนใจร่วมกันในกลุ่ม ทั้งนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้มากที่สุด

7. มีระบบการบริหารงาน อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ กลุ่มความร่วมมือจะต้องช่วยกันสร้างระบบการบริหารงานขึ้นเองอย่างง่ายๆ โดยไม่เป็นทางการนักในช่วงเริ่มต้น เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมมีสัญชาตญาณการป้องกันตัวซึ่งมักทำให้สายสัมพันธ์ขาดความเป็นมิตร และสูญเสียความร่วมมือในที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อโครงการเริ่มมีความซับซ้อนขึ้น กลไกของการบริหารงานจะเริ่มเข้าสู่ระบบด้วยความต้องการของกลุ่มเอง

8. ต้องรักษาความสม่ำเสมอในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การร่วมมือกันในโครงการใดๆ ก็ตาม การรักษาคำสัญญา กติกา แบบแผนของกลุ่มเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปอย่างสมอดันเสมอปลาย และจะต้องมีการสนองตอบต่อสมาชิกอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถรักษาความร่วมมือนั้นไว้ได้ไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหารงานอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม

3. การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจเป็นคำศัพท์ทั่ว ๆ ไปที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับคำต่อไปนี้ ได้แก่ แรงขับ (Drives) ความอยาก (Desires) ความต้องการ (Needs) และความปรารถนา (Wishes)

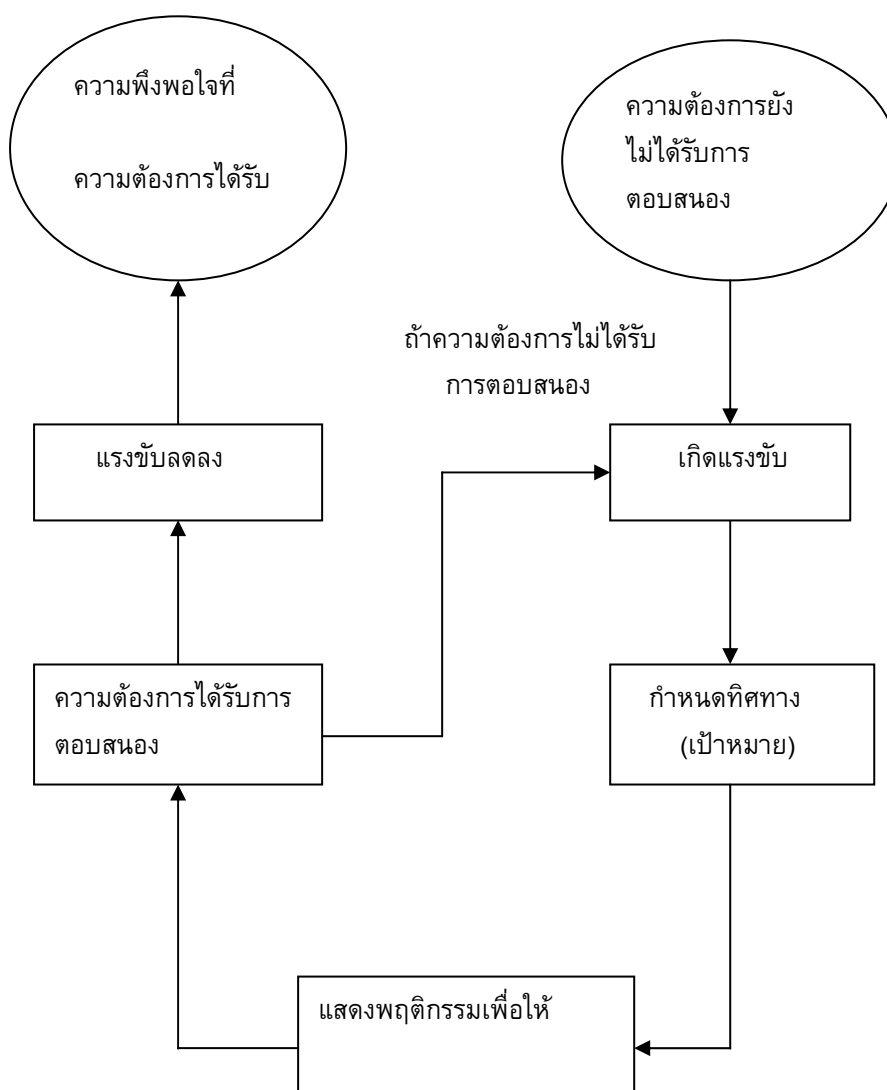
ความหมายของการจูงใจในลักษณะง่าย ๆ ก็คือ การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว(Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2526)

การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์การ กล่าวได้ว่าเป้าหมายการจูงใจสมาชิกในองค์การก็คือ การจัดบรรยากาศทำทนายการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปผู้จัดการจะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ตามความคาดหวังที่สามารถจะสนองความพึงพอใจ แรงขับ และความอยากซึ่งจะเป็นแนวทางนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทิศทางที่เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

การบริหารงาน สมัยดั้งเดิมจะใช้รางวัล เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน เงื่อนไขการทำงานที่ดี หรือการลงโทษ ได้แก่ การให้ออก การลดขั้น มาเป็นตัวจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สำหรับการบริหารงานในยุคปัจจุบันไม่สามารถใช้เพียงค่าตอบแทนผลประโยชน์ต่าง ๆ หรือสภาพการทำงาน มาส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะการจูงใจเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้จัดการต้องแสวงหาความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมพนักงานในองค์การดำเนินการรับผิดชอบที่จะพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดเป็นพลังที่พร้อมจะปฏิบัติงานในตัวพนักงานทุกคน กล่าวได้ว่าภารกิจสำคัญยิ่งของผู้จัดการคือ การสร้างและพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การอุทิศตนสร้างผลผลิตให้แก่องค์การ

3.1 ธรรมชาติการจูงใจ

การจูงใจมีธรรมชาติตามกระบวนการ ดังรูป



ภาพประกอบ 4 ธรรมชาติการจูงใจ
(อ้างใน รศ.ดร.พะยอม วงศ์สารศรี 2542:212)

จากรูป เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับขึ้น แรงขับที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือตั้งเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการ เมื่อสามารถสนองความต้องการได้แล้ว แรงขับจะลดลง บุคคลจะเกิดความพึงพอใจที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะวนเข้าสู่การเกิดแรงขับอีกครั้งและดำเนินต่อไปเป็นกระบวนการเรื่อยไปจนสู่ความพึงพอใจ

จากลักษณะดังกล่าวเมื่อนำมาประยุกต์ให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจูงใจดีขึ้นก็คือ ถ้ามนุษย์มีความต้องการสิ่งใดจะพยายามผลักดันตนเองให้ได้รับการสนองตอบความต้องการนั้น ๆ นั้นแสดงว่า บุคคลผู้นั้นเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจธรรมชาติของการจูงใจจะเกิดเป็นกระบวนการต่อเนื่องตราบเท่าที่มนุษย์ยังดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

3.2 ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากระตุ้น การจูงประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษจะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในอันเวลารวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือความคิดเห็น (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น

3.3 การจูงใจ : ภูมิหลังและแนวโน้ม

การจูงใจ : ภูมิหลังและแนวโน้ม (Motivation : Background and trends) การแข่งขันเพื่อเน้นความเจริญเติบโตในการจ่ายค่าตอบแทนโดยใช้เกณฑ์ผลปฏิบัติงาน (Performance-Based) คือการลดต้นทุน (Cutting cost) การจัดโครงสร้างใหม่ (Restructuring) และการผลักดันผลปฏิบัติงาน (Boosting performance) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาใช้ในการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน การเน้นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานยังเป็นรากฐานที่นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและแผนงานสร้างความผูกพันของพนักงาน การปฏิบัติดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเสมือนหุ้นส่วน จึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

ประเภทของแผนงานการสร้างสิ่งจูงใจ (Type of incentive plans) สิ่งจูงใจที่นำเสนอเพิ่มเติมจากค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน (Byars and Rue.

1997 : 320) หรือเป็นสิ่งที่กระตุ้นจากภายในร่างกายหรือสิ่งจูงใจจากสิ่งแวดล้อมภายนอกให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งแผนงานการสร้างสิ่งจูงใจ มีดังนี้

1. แผนงานการสร้างสิ่งจูงใจของแต่ละบุคคล (Individual incentive programs) เป็นแผนงานที่จูงใจให้พนักงานเกิดการปฏิบัติงานโดยสัมพันธ์กับรายได้ที่เพิ่มขึ้นที่เหนือกว่าฐานของเงินเดือนที่ให้แกพนักงานแต่ละคน ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้มาตรฐานเฉพาะ โดยจะมีการจ่ายเงินเพิ่มขึ้นในรูปของโบนัสเมื่อปฏิบัติงานถึงจุดที่ตั้งไว้ (Spot bonuses) เพื่อเป็นรางวัลแก่พนักงานเป็นรายบุคคลสำหรับการทำงานสำเร็จ

2. แผนงานการสร้างสิ่งจูงใจเป็นกลุ่ม (Group incentive programs) เป็นแผนงานการสร้างสิ่งจูงใจของแต่ละบุคคล แต่จ่ายค่าตอบแทนมากกว่าฐานของเงินเดือนแก่สมาชิกทั้งหมดของทีม เมื่อกลุ่มและทีมทำงานร่วมกันถึงมาตรฐานเฉพาะสำหรับผลการปฏิบัติงาน การผลิต หรือพฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวกับงานที่ตั้งไว้

3. แผนงานการสร้างสิ่งจูงใจให้มีส่วนร่วมในผลกำไร (Profit sharing plans) เป็นแผนงานของบริษัทที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกำไร โดยทั่วไปถือเกณฑ์ผลกำไรต่อปีเป็นความสามารถสร้างกำไรขององค์กร ซึ่งบริษัทที่แสวงหากำไรจำนวนมากนิยมใช้กลยุทธ์นี้

4. แผนงานการสร้างสิ่งจูงใจให้มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Gains sharing programs) เป็นแผนการจูงใจซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงานทั้งหมดในการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านผลผลิตของบริษัทร่วมกัน มีผลทำให้เกิดการประหยัดต้นทุน โดยมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและบริษัท รวมถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน

3.4 การพัฒนาแผนสิ่งจูงใจให้มีประสิทธิผล

การพัฒนาแผนสิ่งจูงใจให้มีประสิทธิผล (Developing effective incentive plans) การกำหนดแผนจูงใจจะใช้ในกรณี ดังนี้

1. หน่วยของผลผลิตจะต้องสามารถวัดได้
 2. อธิบายความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพยายามของพนักงานกับปริมาณผลผลิตได้
 3. งานต้องเป็นมาตรฐานการไหลของงานต้องเป็นไปตามปกติและความล่าช้าต้องน้อยหรือคงที่
 4. คุณภาพต้องสำคัญน้อยกว่าปริมาณหรือถ้าคุณภาพมีความสำคัญต้องง่ายที่จะวัดและควบคุม
 5. สภาพการแข่งขันจำเป็นต้องมีหน่วยต้นทุนด้านแรงงานที่มีความแน่นอนหรือคงที่
- ข้อควรพิจารณาที่ใช้เพื่อสร้างแผนสิ่งจูงใจ มีดังนี้

ต้องแน่ใจว่าความพยายามและรางวัลมีความเกี่ยวพันกันโดยตรงต่อกัน แผนการจูงใจควรให้รางวัลกับพนักงานสัดส่วนความสัมพันธ์โดยตรงกับการเพิ่มผลผลิต โดยพนักงานต้องรับรู้ว่าเขาสามารถที่จะทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และการฝึกอบรมที่จำเป็นให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม

1. ทำให้แผนการจ่ายค่าตอบแทนง่ายต่อการทำความเข้าใจและการคำนวณของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับรางวัลในระดับต่างๆตามความสามารถ
2. กำหนดมาตรฐานที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานเฉพาะในแต่ละงานไว้ล่วงหน้า
3. มีการรับประกันมาตรฐาน ทำมาตรฐานให้เหมือนเป็นสัญญากับพนักงาน
4. รับประกันอัตราชั่วโมงการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในบริษัท ซึ่งพนักงานจะสามารถรู้ถึงอัตราขั้นต่ำของค่าตอบแทนที่เขาควรจะได้รับ
5. วางแผนช่วยเหลือกลุ่มงานก่อนการเริ่มต้นการปฏิบัติงาน

3.5 แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ศิริวรรณ และคณะ (2545:312-313) กล่าวว่า เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นของความ ต้องการ โดยได้ชี้ความแตกต่างของความ ต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือ 3 ประเภท

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs(E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs(R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบไปด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs(G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น ซึ่งเขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ และยังขยายทฤษฎีมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของ

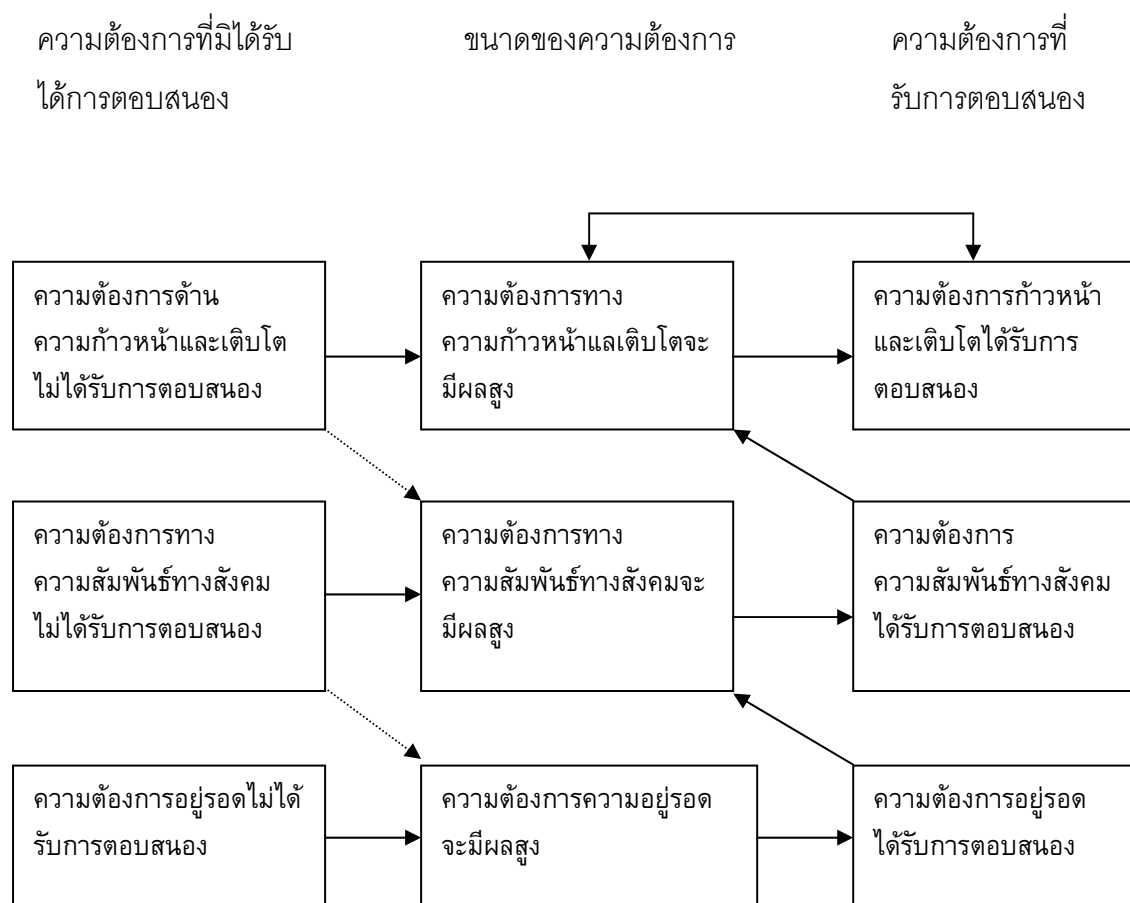
ความถดถอยตึงเครียด (Frustration-regression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการ และเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้น หรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลง หรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

ทฤษฎี ERG นี้ จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญอยู่ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ดังนั้นความต้องการเงินเดือนมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่นความต้องการด้านการอยู่รอด) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างและอื่น ๆ (ความต้องการอยู่รอด) มากพอแล้วนั้น หัวหน้างานคนนั้นก็จะต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานไม่อาจมีโอกาที่จะได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้น (ความก้าวหน้าและเติบโต) กรณีเช่นนี้ หัวหน้างานคนนี้ก็จะมีทัศนคติและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในกลุ่ม (ความสัมพันธ์ทางสังคม)



————— หมายถึง เส้นทางของการได้รับการตอบสนองความพอใจ และการก้าวไปสู่ความต้องการระดับสูง

----- หมายถึง เส้นทางของการไม่ได้รับการตอบสนอง และการถดถอยลงมาสู่ความต้องการที่ต่ำลง

ภาพประกอบ 5 : แสดงทฤษฎีจูงใจ EGR ของ Alderfer (A.D.Sgilagy and M.J.Wallace, Organizational Behavior and Performance.1980:114)

ลักษณะตามข้อสมมติฐานและความสัมพันธ์แสดงให้เห็นดังภาพข้างต้น และข้อแตกต่างที่เห็นได้ชัดระหว่างทฤษฎีความต้องการของ Maslow และของ Alderfer จะอยู่ที่ลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในต้องการประเภทต่าง ๆ กล่าวคือ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ กล่าวคือเมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในลำดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการ ERG ก็มีสภาพกันเช่นนี้ แต่ทฤษฎี ERG จะมีการเคลื่อนตัว

ถอยหลังด้วย กล่าวคือ ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ประเภทความต้องการ ที่มีผลสูงก็จะถอยกลับไปสู่ประเภทความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้เองที่ทำให้ผู้บริหารที่สามารถทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความต้องการก้าวหน้าเติบโต หรือความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ Alderfer ชี้ให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมีความสำคัญในการจูงใจทันที ดังเช่นในภาพ ถ้าหากความต้องการด้านความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองเมื่อใด เมื่อนั้นความต้องการอยู่รองจะเพิ่มความสำคัญขึ้นอย่างรวดเร็ว

2. ทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีนี้บางที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ทฤษฎีกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่ง Herzberg ใช้คำว่า Motivator or Satisfiers ได้แก่ โอกาสความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ฯลฯ และปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจใช้ภาษาอังกฤษว่า Hygiene or maintenance or dissatisfies ได้แก่ นโยบายบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ตาราง 1 : ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Gordon and others,1990)

ปัจจัยการจูงใจ (Motivators Factors (needs))	ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factors (needs))
ความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน [-----] งานที่มีความหมายและงานที่ท้าทาย การได้รับการยอมรับ ความรู้สึกรับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะของงาน	ความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจสิ่งแวดล้อม [-----] การจ่ายค่าตอบแทน สถานภาพ ความมั่นคง สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กพบว่า งานเป็นปัจจัยการจูงใจ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพิ่มผลิตผลมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยบำรุงรักษา เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ต้องการให้ไปเป็นตัวขัดขวาง

ความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานก็ตาม ถ้าองค์กรสามารถป้องกันปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ให้สูงขึ้น การกระตุ้นด้วยปัจจัยการจูงใจก็จะเป็นสิ่งที่ง่าย และนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ (Mc Clelland's Motivation Theory)

แมคเคลนแลนด์ศึกษาความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power)
3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation)

ถ้าผู้บริหารตระหนักถึงความต้องการเหล่านี้ก็สามารถที่จะกำหนดงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ลักษณะแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4. ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (Herzberg.1959 : 113 – 115) ได้ดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก(Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pensylvania) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าความพอใจงานที่ทำและไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้นหลังจากกลุ่มปัจจัยที่แยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

4.1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยินยอมนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน กลุ่มเพื่อนหรือบุคคลอื่น ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชยจากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่อง

4.1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ กรณีที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่อีกแผนกหนึ่งขององค์กรนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น(เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)

4.1.4 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยาก – ง่าย

4.1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

4.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่ส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้นป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยไม่มีงาน หรือจัดไว้ไม่ดี ทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

4.2.1 สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

4.2.2 สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervisors) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟัง ข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจจากลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4.2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peers) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.2.4 สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Administrations) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดี

4.2.5 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administrations) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อให้เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการสื่อสารที่ดี

4.2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

4.2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์และอื่นๆ

4.2.8 ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน

4.2.9 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริเบริก

คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจของงานที่ทำ และปัจจัยงานจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจ้างย่อมเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยงานจะเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นข้อสมมุติฐานที่สำคัญของเฮอริเบิร์ก คือ ความพอใจในงานที่ทำเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

4.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท (อ้างอิงจาก : ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทคอมพิวเตอร์ จำกัด) ก่อตั้งเมื่อปลายปี 2530 ในฐานะผู้นำเข้าอุปกรณ์

คอมพิวเตอร์ โดย ปี 2533 : ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ฮาร์ดดิสก์ Conner ณ วันนี้มีประสบการณ์ 17 ปี และเป็นบริษัทที่เชี่ยวชาญในผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์และระบบ Solution Network ชั้นนำของประเทศไทย

ปัจจุบันเป็นผู้แทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ 5 กลุ่ม คือ Storage คืออุปกรณ์ที่ใช้เก็บข้อมูลของเครื่องคอมพิวเตอร์

OEM (Original Equipment Manufacturing) คือ อุปกรณ์ต่อพ่วง ,Multimedia คือ อุปกรณ์ที่ให้ภาพเคลื่อนไหว เสียง และตัวอักษรผ่านทาง, เครื่องคอมพิวเตอร์ ,Network คือ เป็นอุปกรณ์เครือข่ายที่ใช้เชื่อมต่อคอมพิวเตอร์หลายๆ เครื่องให้รู้จักกันได้ ,Communication คือ เป็นอุปกรณ์กลางที่ใช้เชื่อมต่อสายโทรศัพท์กับเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งในปัจจุบันใช้ในการติดต่อกับ Internet

กลุ่มลูกค้าของบริษัท

BPC : กลุ่มลูกค้าประกอบเครื่อง PC Set มี Brand เป็นของตนเอง เช่น Laser , Belta , Computech

ITC : กลุ่มลูกค้าที่มีลักษณะขายเป็นชิ้นส่วน + PC Set ประกอบใน ศูนย์การค้าพันธุ์ทิพย์ พลาซ่า, เซียร์เซ็นเตอร์ , IT Mall , เซียร์รังสิต

SI : กลุ่มลูกค้าเน้นประมูลโครงการต่างๆ

RET : กลุ่มลูกค้ารายย่อยทั่วไป

NCN : ลูกค้าที่ซื้อสินค้า Hi-end เช่น Notebook , Camera , PC Set เฉพาะ Project

OBK : กลุ่มลูกค้าต่างจังหวัด

OEM : กลุ่มลูกค้าจำหน่ายเครื่องประกอบในประเทศ

ฐานลูกค้าเพิ่มขึ้น

31 ธันวาคม 2541	มีลูกค้าทั้งหมด	1,643 ราย
31 ธันวาคม 2542	มีลูกค้าทั้งหมด	2,228 ราย
31 ธันวาคม 2543	มีลูกค้าทั้งหมด	3,067 ราย
31 ธันวาคม 2544	มีลูกค้าทั้งหมด	4,100 ราย

31 ธันวาคม 2545 มีลูกค้าทั้งหมด 5,200 ราย

31 ธันวาคม 2546 มีลูกค้าทั้งหมด 6,000 ราย

4.2 นโยบายของบริษัท

นโยบายบริหารของบริษัท คือ มุ่งเน้นการสร้าง “ Customer & Supplier Loyalty ด้วยคุณภาพและคุณธรรม “

เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ คือ ผลตอบแทนที่ผู้เกี่ยวข้องกับธุรกิจทุกฝ่ายพึงพอใจอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

4.3 โครงสร้างของบริษัท

บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ได้มีการแบ่งโครงสร้างฝ่ายไว้ทั้งหมด 12 ฝ่ายด้วยกันดังนี้

1. ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์ มีหน้าที่ - จัดการด้านตัวสินค้า / ราคา / Stock อย่างต่อเนื่อง ดูแลและบริหาร Supplier ให้มีความมั่นใจและเต็มใจ Support องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ฝ่ายการตลาด มีหน้าที่ สร้าง Value Added Image ที่ดีให้กับตัวสินค้า ส่งเสริมและผลักดัน ตัวสินค้าให้ได้ตามเป้าหมายยุทธวิธีทางการตลาดต่างๆ
3. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่ วิจัยและพัฒนาสินค้าให้เป็นไปตามมาตรฐานและครบถ้วนตรงตามความต้องการของตลาด, ให้ความรู้ทางเทคนิคเกี่ยวกับตัวสินค้าแก่หน่วยงานภายในและลูกค้าภายนอก, ตรวจสอบคุณภาพสินค้าให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้, ซ่อมบำรุงสินค้าให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามที่กำหนดภายในเวลาที่เหมาะสม
4. ฝ่ายสต็อก มีหน้าที่ ดูแลสินค้าอยู่ในสต็อกอย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ และสนับสนุนการขายให้เป็นไปตามเป้า
5. ฝ่ายขาย มีหน้าที่ การให้ข้อมูลลูกค้าในการทำธุรกิจกับบริษัทได้เหมาะสมทันเวลา และมีมาตรฐาน, การดูแลลูกค้าในการซื้อสินค้าคือ ให้ความสะดวก, ดูแล Stocks และให้ราคาที่เป็นธรรม , การวางแผน + คิดค้นเพื่อตอบสนองลูกค้าในแต่ละกลุ่ม ธุรกิจได้ชัดเจน, การทำ Activity ต่างๆ เพื่อรักษากลุ่มลูกค้าเดิม และสามารถขยายตลาดเพิ่มในกลุ่มลูกค้าใหม่
6. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ การเปลี่ยนสินค้าภายในกำหนดเวลา, การให้คำปรึกษาทางเทคนิค , การให้บริการแก้ปัญหาทางเทคนิคที่หน้าออฟฟิศ และ ณ ที่ทำการของลูกค้า
7. ฝ่ายจัดส่ง มีหน้าที่ ลูกค้าได้รับสินค้าที่ต้องการอย่างมีคุณภาพในเวลาที่ตกลง
8. ฝ่ายเครดิต มีหน้าที่ ผลักดันการให้เครดิตที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการขายให้มีประสิทธิภาพ และดูแลหนี้ที่มีปัญหาให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด
9. ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ การวางแผนงานและจัดหางเงินเครดิตจากธนาคารและ Supplier เพื่อสนับสนุนการขาย โดยให้มีต้นทุนของเงินทุนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
10. ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ ปัดงบการเงินให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตรวจสอบและเชื่อถือได้ สามารถชี้แจงถึงสิ่งผิดปกติได้ ภายในเวลาที่เหมาะสม

11. ฝ่าย MIS มีหน้าที่ให้บริการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเครื่องมือด้าน IT ที่เชื่อถือได้ทันกับความต้องการของธุรกิจในเวลาที่ต้องการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

12. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่ สนับสนุนทีมและฝ่ายต่างๆ ในการสรรหา พัฒนา บุคลากร ตลอดจนบริหารค่าตอบแทน จัดสวัสดิการ และดูแลผลประโยชน์แก่พนักงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงานและทิศทางขององค์กร

13. ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่ สนับสนุนทีมและฝ่ายต่างๆ ในการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และบริการต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการ และภายในเวลาที่กำหนด

นอกจากพนักงานในแต่ละฝ่ายแล้วบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ก็ยังมีการแบ่งสายการปกครองดังนี้

1. ระดับกรรมการผู้จัดการ ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทุกฝ่ายที่อยู่ในบริษัทและมีระดับตำแหน่งงาน 8

2. ระดับผู้จัดการฝ่าย ทำหน้าที่ดูแลระบบและการทำงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบและมีระดับตำแหน่งงาน 7

3. ระดับผู้จัดการแผนก ทำหน้าที่ดูแลระบบการทำงานในแผนกที่รับผิดชอบและมีระดับตำแหน่งงาน 6

4. ระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนก ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการดูแลการทำงานในแผนกที่รับผิดชอบ และมีระดับตำแหน่งงาน 5

5. ระดับหัวหน้าแผนก ทำหน้าที่ในการดูแลการทำงานของลูกน้องในแผนก และมีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ 3 จนถึง 4

6. พนักงาน ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย และระดับตำแหน่งงาน ตั้งแต่ 1 จนถึง 4

4.4 โครงสร้างของทีม

โครงสร้างของทีม บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ได้มีการแบ่งโครงสร้างทีมออกเป็นทั้งหมด 15 ทีม โดยแบ่งเป็นทีมใหญ่ 4 ทีม และทีมย่อย 11 ทีม ดังนี้

1. ทีมขาเข้า ประกอบด้วยทีมย่อย 3 ทีม คือ ทีมพร้อมขาย, ทีม Central Intelligent Alert (CIA), ทีม Value Added Team (VAT)

2. ทีมขาออก ประกอบด้วยทีมย่อย 3 ทีม คือ ทีมบริหารขาย, ทีม Service, ทีม Information

3. ทีมบัญชีการเงิน ประกอบด้วยทีมย่อย 3 ทีม คือ ทีม Finance Account Credit (FAC), ทีม Order Shipment Plan (OSP), ทีม Customer Business Support CBS

4. ทีม Internal Support ประกอบด้วยทีมย่อย 2 ทีม คือ ทีมพัฒนาประสิทธิภาพ, ทีมบริหารทรัพยากร

โดยในแต่ละทีมจะมีเป้าหมายของทีมที่แตกต่างกัน และสมาชิกทีมที่ประกอบไปด้วย พนักงานฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

ทีมขาเข้า

1. ทีม VAT เป้าหมายของทีม คือ การสื่อเจตนา และสินค้าสู่ตลาดให้ เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายการตลาด ฝ่ายขาย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายธุรการ

2. ทีม CIA เป้าหมายของทีม คือ การ Training อย่างชัดเจน ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายการตลาด ฝ่ายวิจัยและพัฒนาสินค้า ฝ่ายบัญชี ฝ่ายขาย ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์

3. ทีมพร้อมขาย เป้าหมายของทีม คือ ขบวนการนำสินค้าเข้าให้มี ความเหมาะสม ต่อตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายสต็อก ฝ่ายวิจัยและพัฒนาสินค้า ฝ่ายบัญชี ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์

ทีมขาออก

1. ทีมบริหารขาย เป้าหมายของทีม คือ การจัดกระบวนการขายต่อลูกค้าให้เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายขาย ฝ่ายสต็อก ฝ่ายจัดส่ง ฝ่าย MIS ฝ่ายบริการ

2. ทีมบริการ เป้าหมายของทีม คือ เพื่อพัฒนาการบริการหลังการขายที่เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายบริการ ฝ่ายเครดิต ฝ่ายจัดส่ง ฝ่ายขาย

3. ทีมข้อมูล เป้าหมายของทีม คือ การบริหารข้อมูลทางด้านกลยุทธ์ทางการตลาด ที่เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายบริการ ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดส่ง ฝ่ายเครดิต

ทีมบัญชีการเงิน

1. ทีมเครดิต เป้าหมายของทีม คือ การให้เครดิตที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการขายให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายเครดิต ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายขาย

2. ทีม FAC เป้าหมายของทีม คือ มี CASH FLOW ที่สมดุลด้วยความสามารถ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายการเงิน ฝ่ายเครดิต ฝ่ายบัญชี

3. ทีม OSP เป้าหมายของทีม คือ การนำสินค้าเข้าได้เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์ ฝ่ายการเงิน

ทีม Internal Support

1. ทีมบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายของทีม คือ สนับสนุน พนักงานให้ทำงานได้ เหมาะสม อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายธุรการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่าย MIS ฝ่ายบัญชี

2. ทีมบริหารพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร เป้าของทีม คือ สนับสนุนบุคลากรให้ พัฒนา ได้เหมาะสม อย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยสมาชิกทีม คือ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่าย MIS ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบัญชี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑา เทียนไทย (2535 : 33) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างชาวญี่ปุ่นต่อการทำงานของลูกจ้างคนไทยพบว่า นายจ้างญี่ปุ่นมีความคิดเห็นต่อการทำงานของลูกจ้างคนไทยในด้านการงานเป็นทีมมีปัญหา เนื่องจากลูกจ้างคนไทยชอบที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างตามงานที่ตนได้รับการเรียนรู้มาจากสถาบันการศึกษาหรือพื้นฐานความรู้เดิม ทำให้การบริหารงานในรูปแบบที่ทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันมีปัญหา การทำงานเป็นทีมค่อนข้างยาก ประกอบกับลูกจ้างไทยมีลักษณะเป็นปัจเจกชนมากจนทำให้การทำงานเป็นทีมขาดความกระตือรือร้น การที่จะร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มก่อนทำได้ยากอย่างไรก็ตามผู้บริหารญี่ปุ่นเข้าใจดีว่าคงต้องใช้ความพยายามและเมื่อที่ผ่านมาถึงจุด ๆ หนึ่ง เมื่อลูกจ้างคนไทยทราบถึงเป้าหมายและจุดประสงค์ดีแล้ว ความคิดเห็นจางๆต่อการทำงานร่วมกันที่อาจเปลี่ยนไปได้

ชุตินา มาลัย (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพยาบาล และหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล โดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด ที่สร้างขึ้นเองและดัดแปลงจากผู้อื่น เก็บข้อมูลประชากร 295 คน จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีและอายุประสบการณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมของผู้บริหาร สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์พยาบาลและประสบการณ์การทำงานสามารถร่วมกันชนพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 59.27 ($R^2 = .5927$)

สาวิตรี บุตรธำจารย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างทีมงานในสถานประกอบการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ใน 11 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องกัน องค์ประกอบที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม องค์ประกอบที่ 10 การกำหนดบทบาทสมาชิก และองค์ประกอบที่ 11

การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้นปฏิบัติงาน ในสถาบันบริหารสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยมีสมมุติฐานการวิจัยรูปแบบในการสร้าง ทีมงานของผู้บริหารและผู้นปฏิบัติงานในสถาบันบริหารสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ผู้บริหารและผู้นปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันบริหารสารสนเทศ จำนวน 202 คน จากสถาบันบริหารสารสนเทศ สังกัดอุดมศึกษาเอกชน 15 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติงานใน องค์ประกอบของการสร้างทีมงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test และค่าไครส์แควร์

ปรีชา ทามะนัย (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของครูโรงเรียนเทศบาลใน การทำงานเป็นทีมตามทัศนะคติผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าโดย ส่วนรวมผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลมีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทครูโรงเรียนในการทำงานเป็นกลุ่ม คือ ด้านบทบาทเกี่ยวกับการทำงานงานและบทบาทในการเสริมสร้างและรักษาความเป็นไปของกลุ่มอยู่ ในเกณฑ์สูง แต่ด้านบทบาทส่วนตัวเฉพาะบุคคลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลได้รับ รางวัลดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลขนาดใหญ่ มีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของครูโรงเรียน เทศบาลในการทำงานเป็นกลุ่ม 3 ด้านสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลที่ไม่ได้รับรางวัลดีเด่นและ ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลขนาดเล็ก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลได้รับค่าใช้จ่ายต่อหัวนักเรียนไม่ เท่ากันมีทัศนะต่อการทำงานเป็นกลุ่มทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน และทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน เทศบาลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทครูโรงเรียนเทศบาลในการทำงานเป็น กลุ่ม 3 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.05

ณรงค์ อินทร์นา (2537) ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะตัวแปรโดยเฉลี่ยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง เมื่อ เรียงลำดับตัวแปรแล้ว ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีมสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกระบวนการตัดสินใจ และการแสดง ความเห็นในการปฏิบัติงาน การบริหารของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสำนักงาน และภาวะผู้นำตามลำดับ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้ช่วยผู้บริหารที่มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้าน ภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

เกร็น(Glenn.1990 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า จากการสำรวจบริษัทจำนวน 51 แห่ง ผล การศึกษาชี้ให้เห็นว่าประโยชน์สูงสุด 3 ประการ ที่ได้รับจากสมาชิกทีมคือ 1. มีการแก้ปัญหาดีขึ้น 2. ผลผลิตเพิ่มขึ้น 3. ใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อลิ, คาเลค และฮอสเซียน Ali, Khaleque และ Hossain (1992 : 11-16) ทำการศึกษา ความคิดเห็นและสิ่งกีดขวางการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วม(Paticipatiive Management) ของ

ประเทศกำลังพัฒนา ในพนักงาน 3 ประเภท จำนวน 181 คน คือ ผู้จัดการ (Manager) หัวหน้างาน (Supervisor) และพนักงาน (Worker) ในบัลแกเรีย โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 39 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับสิ่งกีดขวางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 5 ข้อ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานทั้ง 3 ประเภท มีความแตกต่างด้านความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด ทรวงลงมาคือ หัวหน้างานและผู้จัดการ แต่อย่างไรก็ตามพนักงานทั้ง 3 ประเภทต่างก็มีความคิดเห็นในทางบวกต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ออสเตรียน บอร์ดรูม (Austrian Boardroom. 1993 : 10-14) ได้รายงานผลการศึกษาความคิดเห็นผู้จัดการชาวออสเตรีย ซึ่งมีค่านิยมทางการบริหารและรูปแบบแนวทางการบริหารแตกต่างกัน พบว่า หากความสัมพันธ์ภายในทีมมีคุณภาพสูง การสื่อสารเป็นระบบเปิดและชัดเจน และมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกันจะทำให้องค์กรมีความเหมาะสมและเกิดการแบ่งปันผลประโยชน์ อันเนื่องมาจากการสื่อสารที่มีทิศทางที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูงในทีมปฏิบัติงานจะสะท้อนให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับ คือ 1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารจะมีประสิทธิภาพมาก 2. ระบบการและการควบคุมขององค์กรมีประสิทธิภาพมาก 3. ความเครียดต่ำ 4. ความพึงพอใจในงานสูง

สคูเรคกี (Skurecki.1994 : 22-23) ศึกษาพบว่า แม้ธุรกิจจำนวนมากจะใช้เครื่องมือที่ต่างกันในปรับปรุงความปลอดภัย โปรแกรมส่วนมากจะไม่มีประสิทธิภาพหากปราศจากพนักงานที่มีความคิดเห็นในทางบวก ขั้นตอนที่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นได้ คือ 1. การฝึกอบรมและให้การศึกษา 2. ค่านิยมร่วม 3. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 4. การติดต่อสื่อสาร 5. การแก้ปัญหา ความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันทีและให้ผลประโยชน์ระยะยาว รวมถึงการสื่อสารและการที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะลดความเสี่ยงในการฝ่าฝืนเรื่องความปลอดภัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำในระดับตำแหน่งงาน 3 – 8 ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม ของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 153 คน โดยใช้แบบสำรวจสำโนประชากร CENSUS

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบแนวทางและขอบเขตของการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาลักษณะรูปแบบและวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมเนื้อหา หลักการ ปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างคำถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบพิจารณาและแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
6. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

2.2 ลักษณะของแบบสอบถาม

ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของพนักงานทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. ประสบการณ์ทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ขนาดของทีม ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
6. ระดับตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัด ประเภทอันตภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยเชิงใจ 3 ด้าน

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | 6 ข้อ |
| 2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 8 ข้อ |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ | 6 ข้อ |

ปัจจัยคำจูน 2 ด้าน

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| 1. ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร | 5 ข้อ |
| 2. ด้านผลตอบแทน | 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นการสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัด ประเภทอันตภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--------------------------|-------|
| 1. ด้านความร่วมแรงร่วมใจ | 5 ข้อ |
| 2. ด้านการคิดวิเคราะห์ | 5 ข้อ |

โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น โดยคำถามที่ถูกสร้างขึ้นได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
ไม่เห็นด้วย	1

เกณฑ์การให้ค่าเฉลี่ยแบบสเกลการวัดความคิดเห็น โดยหาค่าจากสูตร คือ (มัลลิกา ขุนนาค. 2537 :29)

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

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เสนอแบบสอบถามให้กับพนักงานผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
2. รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
3. นำแบบสอบถามมาตรวจและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4.การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำเสนอแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องมือไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูล SPSS (Statistical Package for the Social sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อ 1-6 มาหาค่าความถี่ร้อยละ เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในการวัดปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 3 ที่ว่าด้วยข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากับ 2 กลุ่ม

3.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2, 4-6 ที่ว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 7-11 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เป้าหมายการบริหารและนโยบาย และด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (อภิรักษ์ จันทะนี. 2538 : 75)

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

เมื่อ	P แทน	ร้อยละหรือ % (Percentage)
	f แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 35)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	X	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 65)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที่ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 165)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

ใช้สูตร

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

$$df = \frac{\frac{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}{\frac{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

ใช้สูตร
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

6.2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} ; df = (k - 1, n - k)$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน

n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุก ประชากร
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544ก : 333)

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

ถ้า $n_i = n_j$ จะทำให้

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

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่าง
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 :72)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง
	$-1 < r < 0$		หมายถึง สัมพันธ์เชิงลบ
	$0 < r < 1$		หมายถึง สัมพันธ์เชิงบวก
	$r = 0.71 - 0.90$		หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
	$r = 0.30 - 0.70$		หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
	$r < 0.30 - 0.70$		หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานประจำในระดับตำแหน่งงาน 3 – 8 ของบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ผู้ตอบแบบสอบถาม
	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าใช้พิจารณา t - Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าใช้พิจารณา F – Distribution
Prob., F-Prob.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 5 ด้าน

- 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.3 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.4 ด้านผลตอบแทน
- 1.5 ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 2 ด้าน

- 1.1 ด้านความร่วมมือร่วมใจ
- 1.2 ด้านการคิดวิเคราะห์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลประชากรทั่วไปด้านเพศของพนักงาน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	83	54.2
หญิง	70	45.8
รวม	153	100.0

จากตาราง 2 พนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 และ เพศหญิง มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 โดยพนักงานตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปด้านอายุของพนักงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 25-35 ปี	96	62.7
อายุ 36-45 ปี	38	24.8
อายุ 46 ปีขึ้นไป	19	12.5
รวม	153	100.0

จากตาราง 3 พนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 โดยพนักงานตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 25-35 ปีมากที่สุด

ตาราง 4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปด้านระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	129	84.3
ปริญญาโท	24	15.7
รวม	153	100.0

จากตาราง 4 พนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 และ อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 โดยพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1ปี	6	3.9
1-3ปี	21	13.7
4-6ปี	42	27.5
7-10ปี	25	16.3
มากกว่า10ปี	59	38.6
รวม	153	100.0

จากตาราง 5 พนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัดที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6โดยพนักงานตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด

ตาราง 6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปด้านขนาดของทีมของพนักงาน

ขนาดของทีม	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 คน	62	40.5
8-15 คน	80	52.3
มากกว่า 15 คน	11	7.2
รวม	153	100.0

จากตาราง 6 พนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีขนาดของทีมจำนวนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 คน มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ขนาดของทีมจำนวนระหว่าง 8-15 คน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และขนาดของทีมจำนวนมากกว่า 15 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.2 โดยพนักงานตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีขนาดของทีมอยู่ระหว่างจำนวน 8-15 คนมากที่สุด

ตาราง 7 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปด้านระดับตำแหน่งงานของพนักงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับหัวหน้างาน	72	47.1
ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	36	23.5
ระดับผู้จัดการแผนก	28	18.3
ระดับผู้จัดการฝ่าย	17	11.1
รวม	153	100.0

จากตาราง 7 พนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และตำแหน่งงานระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 โดยพนักงานตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับหัวหน้างานมากที่สุด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิทยา ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ปัจจัยด้านจิตวิทยา			ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน	4.21	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.85	เห็นด้วย
ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.79	เห็นด้วย
ด้านผลตอบแทน	3.32	0.93	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร	4.26	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.98	0.82	เห็นด้วย

จากตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยา โดยรวมมีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ซึ่งสามารถจำแนกในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร โดยรวมมีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ 4.26 ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระดับที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ 4.17 ตามลำดับ

3. ด้านผลตอบแทน พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนโดยรวมมีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระดับที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

โดยแต่ละด้านสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 9 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ด้านความสำเร็จของงาน		ระดับความคิดเห็น	
1. ทีมควรให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิกในทีมทุกทิศทางทั้งจากระดับล่างลงมา ขึ้นไป และเท่ากัน	4.50	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็นในการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงานได้	4.43	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมนำความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.49	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การทำงานเป็นทีมทำให้ได้ผลลัพธ์ดีกว่าการทำงานคนเดียว	4.16	0.90	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย	4.48	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การทำงานเป็นทีมทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลง	3.22	1.11	เห็นด้วยปานกลาง
ผลรวมด้านความสำเร็จของงาน	4.21	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 9 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ทีมควรให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิกในทีมทุกทิศทางทั้งจากระดับล่างลงมา ขึ้นไป และเท่ากัน สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็นในการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงานได้ ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมนำความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมทำให้ได้ผลลัพธ์ดีกว่าการทำงานคนเดียว และการทำงานเป็นทีมทำให้เกิด

ความคิดที่หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 4.49 4.48 4.43 และ 4.16 ตามลำดับ ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำงานเป็นทีมทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			ระดับความคิดเห็น
1. ควรให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน แก้ไข และตัดสินใจ	4.24	0.71	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. สมาชิกในทีมควรมีโอกาสวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของทีมร่วมกัน	4.34	0.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การทำงานเป็นทีมทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการวางแผน และขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม	4.28	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การทำงานเป็นทีมทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมเป็นไปอย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์	3.82	0.96	เห็นด้วย
5. เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าทีมได้ตลอดเวลา	3.91	0.97	เห็นด้วย
6. สมาชิกในทีมสละเวลาในการทำงานประจำ เพื่อให้งานของทีมบรรลุจุดมุ่งหมาย	3.52	1.07	เห็นด้วย
7. การทำงานเป็นทีมทำให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน อันเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน	4.01	0.91	เห็นด้วย
8. สมาชิกในทีมสามารถถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าทีมได้ตลอดเวลา	4.10	0.94	เห็นด้วย
ผลรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.79	เห็นด้วย

จากตาราง 10 แสดงระดับความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ควรให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน แก้ไข และตัดสินใจ สมาชิกในทีมควรมีโอกาส

วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของทีมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 4.28 และ 4.24 ตามลำดับ ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมเป็นไปอย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าทีมได้ตลอดเวลา สมาชิกในทีมสละเวลาในการทำงานประจำ เพื่อให้งานของทีมบรรลุจุดมุ่งหมาย การทำงานเป็นทีมทำให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน อันเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน และสมาชิกในทีมสามารถถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าทีมได้ตลอดเวลาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 4.01 3.91 3.82 และ 3.52 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด

ด้านความรับผิดชอบ		ระดับความคิดเห็น	
1. หัวหน้าทีมผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานในการทำงาน	4.35	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. หัวหน้าทีมควรมีการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมอย่างเสมอภาค	4.21	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมฝึกฝนตนเองให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จ	3.73	0.90	เห็นด้วย
4. ให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่	4.07	0.83	เห็นด้วย
5. การตัดสินใจของสมาชิกทีมเป็นลักษณะของการรับผิดชอบร่วมกันในผลที่เกิดขึ้น	4.25	0.87	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. ท่านรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อให้ทีม ประสบความสำเร็จ	3.42	0.57	เห็นด้วย
ผลรวมด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.79	เห็นด้วย

จากตาราง 11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่

หัวหน้าทีมผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานในการทำงาน หัวหน้าทีมควรมีการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมอย่างเสมอภาค และการตัดสินใจของสมาชิกทีมเป็นลักษณะของการรับผิดชอบร่วมกันในผลที่เกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.25 และ 4.21 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมฝึกฝนตนเองให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จ ให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่ และทำนุรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 3.73 และ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด

ด้านผลตอบแทน		ระดับความคิดเห็น	
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	3.31	0.86	เห็นด้วยปานกลาง
2. ผลตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	3.17	0.89	เห็นด้วยปานกลาง
3. ผลตอบแทนที่ได้รับควรขึ้นกับการประเมินผลงานจากสมาชิกในทีม	3.19	0.88	เห็นด้วยปานกลาง
4. ผลตอบแทนที่ได้รับควรเป็นผลตอบแทนที่เท่ากันทุกคน	3.25	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
5. ผลตอบแทนที่ได้รับควรเทียบกับประสิทธิผลของทีม	3.69	0.99	เห็นด้วย
ผลรวมด้านผลตอบแทน	3.32	0.93	เห็นด้วยปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเห็นด้วย ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับควรเทียบกับประสิทธิผลของทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 พนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ผลตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ผลตอบแทนที่ได้รับควรขึ้นกับการ

ประเมินผลงานจากสมาชิกในทีม และผลตอบแทนที่ได้รับควรเป็นผลตอบแทนที่เท่ากันทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 3.25 3.19 และ 3.17 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร		ระดับความคิดเห็น	
1. สมาชิกในทีมควรร่วมกันคิดวิเคราะห์ วัตถุประสงค์ นโยบายเป้าหมายของทีม เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร	4.29	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การบริหารงานในทีมควรได้รับทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงก่อน	4.30	0.83	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. นโยบายการบริหารทีมสามารถตอบสนองเป้าหมายองค์กร	4.14	0.80	เห็นด้วย
4. เป้าหมายการทำงานของทีมทุกทีมต้องสอดคล้องกัน	4.27	0.77	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ทีมควรมีแผนงานการทำงานที่ชัดเจนและตรวจสอบได้	4.32	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ผลรวมด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร	4.26	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 13 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และเมื่อพิจารณารายชื่อจะพบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ สมาชิกในทีมควรร่วมกันคิดวิเคราะห์วัตถุประสงค์ นโยบายเป้าหมายของทีม เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร การบริหารงานในทีมควรได้รับทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงก่อน เป้าหมายการทำงานของทีมทุกทีมต้องสอดคล้องกัน และทีมควรมีแผนงานการทำงานที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 4.30 4.29 และ 4.27 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ นโยบายการบริหารทีมสามารถตอบสนองเป้าหมายองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

ความคิดเห็นในการ ทำงานเป็นทีม			ระดับความคิดเห็น
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	3.63	0.90	เห็นด้วย
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.48	0.86	เห็นด้วย
ผลรวมความคิดเห็นใน การทำงานเป็นทีม	3.55	0.88	เห็นด้วย

จากตาราง 14 แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งสามารถจำแนกในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่า ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความร่วมมือร่วมใจโดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
2. ด้านการคิดวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านการคิดวิเคราะห์โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

โดยสามารถแบ่งได้ในแต่ละด้านได้ดังนี้

**ตาราง 15 แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจของ
พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด**

ด้านความร่วมมือร่วมใจ		ระดับความคิดเห็น	
1. ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างดี	3.75	0.90	เห็นด้วย
2. ทีมงานร่วมใจกันผลักดันงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม	3.71	0.90	เห็นด้วย
3. ทีมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมกัน	3.71	0.92	เห็นด้วย
4. ทีมงานร่วมกันคิดกลยุทธ์เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ	3.65	0.85	เห็นด้วย
5. ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้ดีโดยไม่มี ความขัดแย้ง	3.35	0.91	เห็นด้วยปานกลาง
ผลรวมด้านความร่วมมือร่วมใจ	3.63	0.90	เห็นด้วย

จากตาราง 15 แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันได้อย่างดี ทีมงานของท่านร่วมใจกันผลักดันงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ทีมงานของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมกัน และทีมงานของท่านร่วมกันคิดกลยุทธ์เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, 3.71, 3.71 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ทีมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้ดีโดยไม่มี ความขัดแย้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตาราง 16 แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

ด้านการคิดวิเคราะห์		ระดับความคิดเห็น	
1. ทีมงานรู้ผลการปฏิบัติงานของทีมก่อนที่จะนำผลมาวิเคราะห์ต่อ	3.59	0.84	เห็นด้วย
2. ทีมงานเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน	3.43	0.82	เห็นด้วย
3. ทีมงานสามารถนำปัญหาที่พบมาสร้างเป็นโอกาสในการทำงานได้	3.52	0.87	เห็นด้วย
4. ทีมงานสามารถประเมินผลงานทีมแล้วนำไปปรับปรุงต่อ	3.58	0.76	เห็นด้วย
5. ทีมงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบ และทันเวลา	3.25	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
ผลรวมด้านการคิดวิเคราะห์	3.48	0.86	เห็นด้วย

จากตาราง 16 แสดงระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์ของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และเมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ทีมงานของท่านรู้ผลการปฏิบัติงานของทีมก่อนที่จะนำผลมาวิเคราะห์ต่อ ทีมงานของท่านเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ทีมงานของท่านสามารถนำปัญหาที่พบมาสร้างเป็นโอกาสในการทำงานได้ และทีมงานของท่านสามารถประเมินผลงานทีมแล้วนำไปปรับปรุงต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.58 3.52 และ 3.43 ตามลำดับ ส่วนข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ทีมงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบ และทันเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-Test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ โดยจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นในการทำงานเป็น ทีมของพนักงานดีคอมพิวเตอร์ จำกัด	t-test for Equality of Means				
	เพศ			t	Prob.
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	ชาย	3.68	0.76	0.89	0.51
	หญิง	3.57	0.82		
ด้านการคิดวิเคราะห์	ชาย	3.54	0.65	1.21	0.08
	หญิง	3.40	0.77		

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบเพศของพนักงานที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติ Independent Samples t-Test ในการทดสอบ พบว่า

1. ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.51 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์ จำกัดไม่แตกต่างกัน

2. ด้านการคิดวิเคราะห์ มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์จำกัดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมของพนักงานดี คอมพิวเตอร์ จำกัด	อายุ			F-Ratio	F-Prob
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	25-35 ปี	3.81	0.78	7.55*	0.00
	36-45 ปี	3.28	0.64		
	46 ปีขึ้นไป	3.42	0.84		
ด้านการคิดวิเคราะห์	25-35 ปี	3.62	0.62	5.67*	0.00
	36-45 ปี	3.19	0.78		
	46 ปีขึ้นไป	3.34	0.85		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบอายุของพนักงานที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า

1. ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัดต่างกัน

2. ด้านการคิดวิเคราะห์มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัดต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจ จำแนกตามอายุของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมของพนักงานดี		อายุ	25-35ปี	36-45ปี	46ปีขึ้นไป
คอมพิวเตอร์ จำกัด			3.81	3.28	3.42
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	25-35ปี	3.81	-	0.53* (0.000)	0.39* (0.040)
	36-45ปี	3.28	-	-	-0.14 (0.519)
	46ปีขึ้นไป	3.42	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยแบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ พนักงานที่อายุ 25-35 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี โดยพนักงานที่อายุ 25-35 ปี ค่าเฉลี่ย 3.81 ซึ่งมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53 และมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 46ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์
จำแนกตามอายุของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นในการ	อายุ	25-35ปี	36-45ปี	46ปีขึ้นไป
ทำงานเป็นทีมของ		3.62	3.19	3.34
พนักงานดีคอมพิวเตอร์				
จำกัด				
ด้านการคิดวิเคราะห์	25-35ปี	3.62	-	0.43* (0.002)
	36-45ปี	3.19	-	-0.15 (0.448)
	46ปีขึ้นไป	3.34	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่าด้านการคิดวิเคราะห์ พนักงานที่อายุ 25-35 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี โดยพนักงานที่อายุ 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.62 ซึ่งมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45ปี ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H₁ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Samples t-Test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ (H₀) ก็ต่อเมื่อ Sig.(2-tailed) Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นในการทำงานเป็น ทีมของพนักงานดีคอมพิวเตอร์ จำกัด	t-test for Equality of Means				
	ระดับการศึกษา		t	Prob.	
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	ปริญญาตรี	3.65	0.79	0.67	0.99
	ปริญญาโท	3.53	0.79		
ด้านการคิดวิเคราะห์	ปริญญาตรี	3.47	0.74	0.18	0.07
	ปริญญาโท	3.50	0.51		

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติ Independent Samples t-Test ในการทดสอบ พบว่า

1. ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

2. ด้านการคิดวิเคราะห์ มีค่า Prob. (p) เท่ากับ 0.07 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมของพนักงานดี คอมพิวเตอร์ จำกัด	ประสบการณ์ การทำงาน			F-Ratio	F-Prob
ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ	น้อยกว่า 1 ปี	3.00	1.10	3.02*	0.02
	1-3 ปี	3.84	0.69		
	4-6 ปี	3.67	0.85		
	7-10 ปี	3.93	0.62		
	10 ปีขึ้นไป	3.47	0.74		
ด้านการคิดวิเคราะห์	น้อยกว่า 1 ปี	3.30	0.77	4.49*	0.00
	1-3 ปี	3.70	0.43		
	4-6 ปี	3.50	0.73		
	7-10 ปี	3.86	0.55		
	10 ปีขึ้นไป	3.23	0.75		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานของพนักงานที่มีผลความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า

1. ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง(H₁)หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน

2. ด้านการคิดวิเคราะห์มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ
ใจจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นใน การทำงานเป็นทีม ของพนักงานดี คอมพิวเตอร์จำกัด	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า 1ปี	1-3 ปี	4-6ปี	7-10ปี	10ปี ขึ้น ไป	
ด้านความร่วมมือ รวมใจ	น้อยกว่า1ปี	3.00	-	-0.84* (0.019)	-0.67* (0.046)	-0.93* (0.008)	-0.47 (0.153)
	1-3 ปี	3.84	-	-	0.17 (0.416)	-0.09 (0.692)	0.37 (0.061)
	4-6 ปี	3.67	-	-	-	-0.26 (0.186)	0.20 (0.197)
	7-10 ปี	3.93	-	-	-	-	0.46* (0.013)
	10 ปีขึ้นไป	3.47	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยแบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความร่วมมือรวมใจ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปีโดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1ปี มีค่าเฉลี่ย 3.00 ซึ่งน้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3

ปี ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.84 และน้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 และ น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ซึ่งมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.93

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี จำนวนค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.93 ซึ่งมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

**ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานรายคู่ที่แตกต่างกัน**

ความคิดเห็นใน การทำงานเป็นทีม ของพนักงานดี คอมพิวเตอร์ จำกัด	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า 1ปี	1-3 ปี	4-6ปี	7-10ปี	10ปีขึ้นไป	
ด้านการคิดวิเคราะห์		3.30	3.70	3.50	3.86	3.23	
	น้อยกว่า 1 ปี	3.30	-	-0.40 (0.211)	-0.20 (0.491)	-0.56 (0.074)	-0.07 (0.821)
	1-3 ปี	3.70	-	-	0.19 (0.296)	0.16 (0.426)	0.47* (0.08)
	4-6ปี	3.50	-	-	-	-0.35* (0.043)	0.27 (0.050)
	7-10ปี	3.86	-	-	-	-	0.62* (0.000)
	10ปีขึ้นไป	3.23	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ด้านการคิดวิเคราะห์ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน

10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งน้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี จำนวนมีค่าเฉลี่ย 3.86 ซึ่งมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.63

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามขนาดของทีม

ความคิดเห็นในการ ทำงานเป็นทีมของ พนักงานดี คอมพิวเตอร์ จำกัด			ขนาดของทีม		F- Ratio	F- Prob
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 คน	3.64	0.72	1.13	0.33	
	8-15 คน	3.58	0.86			
	มากกว่า 15คน	3.96	0.57			
ด้านการคิดวิเคราะห์	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 คน	3.50	0.49	1.11	0.33	
	8-15 คน	3.42	0.86			
	มากกว่า 15คน	3.75	0.56			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบขนาดของทีมของพนักงานที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.33 ทั้งด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ (H_0) ก็ต่อเมื่อ F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อ

ได้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นในการ ทำงานเป็นทีมของ พนักงานดี คอมพิวเตอร์ จำกัด	ระดับตำแหน่งงาน			F- Ratio	F-Prob
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	ระดับหัวหน้างาน	3.52	0.82	2.27	0.08
	ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	3.86	0.78		
	ระดับผู้จัดการแผนก	3.49	0.70		
	ระดับผู้จัดการฝ่าย	3.86	0.69		
ด้านการคิดวิเคราะห์	ระดับหัวหน้างาน	3.38	0.71	1.09	0.35
	ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	3.63	0.86		
	ระดับผู้จัดการแผนก	3.50	0.55		
	ระดับผู้จัดการฝ่าย	3.54	0.58		

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) ในการทดสอบ พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.08 ในด้านความร่วมมือร่วมใจ และ มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.35 ในด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

H_1 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสำเร็จของงานและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	ด้านความสำเร็จของงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.49*	0.00
ด้านการคิดวิเคราะห์	0.26*	0.00

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสำเร็จของงานและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ทั้ง 2 ด้าน ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เมื่อพิจารณาค่า r พบว่า ค่า r ของความคิดเห็นด้านความร่วมมือร่วมใจเท่ากับ 0.49 แสดงว่าความสำเร็จของงานกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านความร่วมมือร่วมใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อความสำเร็จของงานมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจมากขึ้น ค่า r ของความคิดเห็นด้านคิดวิเคราะห์เท่ากับ 0.26 แสดงว่าความสำเร็จของงานกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย หมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อความสำเร็จของงานมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์มากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 8 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

H_1 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	ด้านลักษณะของงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.45*	0.00
ด้านการคิดวิเคราะห์	0.36*	0.00

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบพบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เมื่อพิจารณาค่า r พบว่า ค่า r ของความคิดเห็นด้านความร่วมมือร่วมใจเท่ากับ 0.45 แสดงว่าด้านลักษณะของงานกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านความร่วมมือร่วมใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อลักษณะของงานมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจมากขึ้น ค่า r ของความคิดเห็นด้านคิดวิเคราะห์เท่ากับ 0.36 แสดงว่าลักษณะของงานกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย หมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อลักษณะของงานมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์มากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 9 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

H_1 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรับผิดชอบและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	ด้านความรับผิดชอบ	
	r	Sig.(2-tailed)
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.40*	0.00
ด้านการคิดวิเคราะห์	0.32*	0.00

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรับผิดชอบและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เมื่อพิจารณาค่า r พบว่า ค่า r ของความรับผิดชอบด้านความร่วมมือร่วมใจเท่ากับ 0.40 แสดงว่าด้านความรับผิดชอบกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านความร่วมมือร่วมใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจมากขึ้น ค่า r ของความคิดเห็นด้านการวิเคราะห์เท่ากับ 0.32 แสดงว่าความรับผิดชอบกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย หมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์มากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 10 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

H_1 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร และความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน	ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร	
	r	Sig.(2-tailed)
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.26*	0.00
ด้านการคิดวิเคราะห์	0.21*	0.00

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เมื่อพิจารณาค่า r พบว่า ค่า r ของความคิดเห็นด้านความร่วมมือร่วมใจเท่ากับ 0.26 แสดงว่าด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารความร่วมมือร่วมใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย หมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจมากขึ้น ค่า r ของความคิดเห็นด้านคิดวิเคราะห์เท่ากับ 0.21 แสดงว่าด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย หมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร

บริหารมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์มากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 11 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

H_1 : ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านผลตอบแทนและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน	ด้านผลตอบแทน	
	r	Sig.(2-tailed)
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.37*	0.00
ด้านการคิดวิเคราะห์	0.39*	0.00

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านผลตอบแทนและความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พนักงาน เมื่อพิจารณาค่า r พบว่า ค่า r ของความคิดเห็นด้านความร่วมมือร่วมใจเท่ากับ 0.37 แสดงว่าด้านผลตอบแทนกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านความร่วมมือร่วมใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย หมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อผลตอบแทนที่มีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือร่วมใจมากขึ้น ค่า r ของความคิดเห็นด้านคิดวิเคราะห์เท่ากับ 0.39 แสดงว่าด้านผลตอบแทนกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

หมายความว่า ถ้าความคิดเห็นต่อต้านผลตอบแทนมีอิทธิพลมากต่อพนักงานจะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์มากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เข้าใจถึงความสำคัญ ในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด” เพื่อให้องค์กรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ในการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง ข้อมูลส่วนตัวของ พนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม ระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัดต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน
4. พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน
5. พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน
6. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกัน

7. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

8. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัทดีคอมพิวเตอร์

9. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

10. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

11. ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

การกำหนดประชากรเป้าหมาย

ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำในระดับตำแหน่งงาน 3 – 8 ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม ของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 153 คน โดยใช้แบบสำรวจสำโนประชากร CENSUS

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ของพนักงานรวมทั้งหมด 6ข้อ ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. ประสบการณ์ทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ขนาดของทีม ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
6. ระดับตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัด ประเภทอันตภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นการสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัด ประเภท อันตภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. เสนอแบบสอบถามให้กับพนักงานผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
2. รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
3. นำแบบสอบถามมาตรวจและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำเสนอแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องมือไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูล SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาหาค่าความถี่ร้อยละ เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในการวัดปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด
3. การทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 3 ที่ว่าด้วยข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความ

คิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากับ 2 กลุ่ม

1.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2,4-6 ที่ว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

1.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 7-11 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เป้าหมายการบริหารและนโยบาย และด้านผลตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 25-35 ปีมากที่สุด มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีขนาดของทีมอยู่ระหว่างจำนวน 8-15 คนมากที่สุด มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับหัวหน้างานมากที่สุด มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

2.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบ จะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

2.4 ด้านผลตอบแทน พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนโดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

2.5 ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ในแต่ละด้านโดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

3.1 ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ พบว่า ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจโดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

3.2 ด้านการคิดวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นในการทำงานเป็นที่มของพนักงาน
ในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านการคิดวิเคราะห์โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ในแต่ละ
ด้านโดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์จำกัดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงาน เป็นที่มของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นที่มของพนักงานบริษัทดคอมพิวเตอร์จำกัดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีขนาดของทีมแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 9 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 11 ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัทดี คอมพิวเตอร์ จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เนื่องจากองค์กรเชื่อว่าเพศชายมีความคิดริเริ่ม และความทุ่มเท สามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้ดีกว่าเพศหญิง ซึ่งจะมีอายุระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรี เพราะองค์กรมักจะให้โอกาสกับพนักงานตั้งแต่อายุน้อย และจบใหม่ซึ่งมองว่ากล้าแสดงความคิดเห็น มีมุมมองที่สร้างสรรค์ ไฟแรง พนักงานในระดับที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยทำงานตั้งแต่เป็นพนักงานทั่วไปจนได้ปรับตำแหน่งสูงขึ้น เพราะในตำแหน่งที่สูงขึ้นองค์กรจะให้ความสำคัญมากกว่าพนักงานทั่วไป ทำให้พนักงานพอใจและทำงานกับองค์กรนี้นาน ขนาดของทีมอยู่ระหว่างจำนวน 8-15 คน ซึ่งในองค์กรแบ่งเป็นทีมย่อยหลายทีม พนักงานที่เข้าทีมแต่ละทีมจะมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเฉพาะทีมนั้นๆจริงๆ จึงส่งผลให้ทีมมีพนักงานเพียงแค่ 8-15 คนแต่ทีมมีจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะอยู่ตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน ทำหน้าที่ในการดูแลการทำงานของลูกน้องในแผนก และมีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ 3 จนถึง 4

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

1.1 ด้านความสำเร็จ สมาชิกในทีมเชื่อว่า ถ้าสมาชิกในทีมสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ที่ตัวเองมีอยู่ในแต่ละคน เอามาใช้ให้เกิดประโยชน์การทำงานจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยที่กล่าวไว้ว่า การที่แต่ละบุคคลสามารถทำงานของตัวเองได้ดีที่สุดสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน แก้ไข และตัดสินใจในการดำเนินงานของทีมร่วมกัน ไม่ยึดติดกับคนๆเดียว ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิจัยของ จุฑา เทียนไทย (2535 : 33) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างชาวญี่ปุ่นต่อการทำงานของลูกจ้างคนไทย พบว่าการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบเป็นกลุ่มก้อน ทำได้ยากอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารญี่ปุ่นเข้าใจดีว่าคงต้องใช้ความพยายาม เมื่อลูกจ้างคนไทยทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดีแล้ว ความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อการทำงานร่วมกัน สามารถเปลี่ยนแปลงทำงานเป็นทีมได้

1.3 ด้านความรับผิดชอบ การตัดสินใจของสมาชิกในทีม เป็นลักษณะของความรับผิดชอบต่อร่วมกัน ในผลที่เกิดขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ทามะนัย (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยร่วม บทบาทของครูโรงเรียนเทศบาลในการทำงานเป็นทีมตามทัศนคติผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการทำงาน และ

บทบาทในการเสริมสร้างและรักษา ความเป็นไปของกลุ่มอยู่ในเกณฑ์สูง แต่ด้านบทบาทส่วนตัว เฉพาะบุคคลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

1.4 ด้านผลตอบแทน ผลตอบแทนที่สมควรเหมาะสม ยุติธรรม กับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และผลตอบแทนที่สมควรเปรียบเทียบกับประสิทธิผลของทีม ซึ่งตรงกับทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของ Herzberg พบว่าผลตอบแทนกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ ส่งผลให้เพิ่มผลิตผลมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารถ้าให้ผลตอบแทนอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นและนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1.5 ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร สมาชิกในทีมควรร่วมกันคิดวิเคราะห์วัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของทีม เพื่อกำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเกี่ยวข้องกับ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทในการจัดการ เป็นการจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคล เพื่อที่จะให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

3.1 ด้านความร่วมแรงร่วมใจ โดยอ้างจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ด้านร่วมแรงร่วมใจ สุรศักดิ์ หลาบมาลา(2531 : 4) กล่าวว่า การที่คนทำงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีโดยไม่เกิดความขัดแย้งในการทำงาน และเกื้อหนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือแบบทางเดียว สองทาง หรือหลายทางก็ตาม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการให้เสนอช่องทางในการเสนอความคิดเห็น และกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยด้านร่วมแรงร่วมใจว่าทีมงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ร่วมคิดกลยุทธ์เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยอ้างจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมด้านการคิดวิเคราะห์ ชาวล แพรัตกุล (2536: 1) กล่าวว่าสมรรถภาพในการวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวรวมทราสมบูรณ์ให้กระจายออกมาเป็นส่วนย่อย การคิดวิเคราะห์นั้นเป็นการพิจารณาสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นส่วนย่อยที่ประกอบเป็นสิ่งนั้นแล้วค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยเหล่านั้น รวมทั้งวิธีหรือหลักการที่ส่วนย่อยเหล่านั้นประกอบกันเป็นสิ่งที่พิจารณา ตรงกับผลงานวิจัยด้านการคิดวิเคราะห์ที่ว่า ทีมงานเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในทิศทางเดียวกันและนำปัญหาเหล่านั้นมาสร้างโอกาสในการทำงานได้ และประเมินผลทีมงานเพื่อนำไปประเมินผลต่อ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด โดยเปรียบเทียบความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยา กับความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมของพนักงานในบริษัทดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือทีมควรให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่สมาชิกในทีมทุกทิศทุกทางทั้งจากระดับล่างลงมาจากระดับล่างขึ้นไป และระดับเดียวกัน สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็นในการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานได้ ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมนำความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น องค์กรก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย คือ สมาชิกทีมควรมีโอกาสวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของทีมร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนสามารถเสนอความคิดของแต่ละคน ว่าทีมเป็นอย่างไร การทำงานเป็นทีมการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมจะต้องถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เพื่อให้สมาชิกในทีมมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกในทีมควรมีโอกาสในการวางแผน แก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ผลออกมาเป็นไปในทิศทางที่ดี

3. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ซึ่งส่งผลให้ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมดีและมีประสิทธิภาพ คือ การมีมาตรฐานในการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนซึ่งทำให้ทีมแข็งแกร่ง การฝึกฝนให้มีความรับผิดชอบในงานที่ตัวเองปฏิบัติอยู่ให้ดีที่สุด ซึ่งเมื่อทุกคนในทีมทำดีแล้ว ความคิดเห็นในทีมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

4. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด ด้านผลตอบแทน โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในทุกๆ เรื่อง เช่นเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับควรเหมาะสม ยุติธรรม กับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ควรประเมินผลตอบแทนโดยดูจากผลงานของสมาชิกในทีม เป็นต้น

5. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรส์ จำกัด ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริการ โดยรวมจะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญมาก คือ สมาชิกในทีมร่วมกันคิด

วิเคราะห์ วัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของทีม เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เพราะสิ่งนี้มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้เป็นไปในทางที่ดี

6. จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ส่วนใหญ่จะมีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย ทั้งในด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการคิดวิเคราะห์ คือ ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้ดีโดยไม่มีความขัดแย้ง ทีมร่วมกันคิดกลยุทธ์เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ทีมจะร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ทีมสามารถประเมินผลงานในทีมเองเพื่อนำไปปรับปรุง ทีมสามารถเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งถ้าสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ขององค์กรอื่นด้วย เช่น องค์กรที่เป็นคู่แข่ง องค์กรที่ทำธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และใกล้เคียงกับองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าองค์กรที่ดำเนินกิจการอย่างเดียวกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันไป แล้วนำมาเปรียบเทียบแก้ไขให้เกิดผลดีกับองค์กร เพื่อจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่มีอิทธิพลด้วย เช่น ด้านคุณภาพของพนักงาน ด้านความสำคัญของงาน ผลสะท้อนจากงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน หรือรับข้อเสนอแนะด้านอื่นจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือหาแนวทางพัฒนาความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์กร

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัทดีคอมพิวเตอร์ไปใช้ หรือเพิ่มเติม แก้ไข หรืออาจจะนำทฤษฎีบุคคลอื่นๆมาเป็นแบบจำลองในการศึกษา เพื่อให้ทราบ และนำมาเปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. “การพัฒนาทีมงาน,” *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 14 : 55 ; ธันวาคม 2534.
- กวี วงศ์พุม “มาทำงานเป็นทีมดีไหม,” *อรุณสวัสดิ์*. 1(6) : 105-107 ; มิถุนายน, 2536.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑา เทียนไทย, *นายญี่ปุ่นมองลูกจ้างไทยอย่างไร*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯธุรกิจ (7 ธันวาคม-2535) : 33.
- ชุติมา มาลัย. *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.
- ชูชัย สมितिไกร. *จิตวิทยาการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : เพิ่มผลผลิต, 2536.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- ณรงค์ อินทร์นา. *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. “การทำงานเป็นทีม,” *การศึกษาต่อเนื่อง*. 4 : 3 ; พฤษภาคม-สิงหาคม 2539
- นิภา แก้วศรีงาม. “การทำงานเป็นทีม,” ใน *เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการทำงานเป็นทีม*. หน้า 1-5. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. *ทัศนคติ : การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ : บริษัทไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526.
- ปรีชา ทานะมัย. *บทบาทครูโรงเรียนเทศบาลในการทำงานเป็นกลุ่ม ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2523.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ , 2535.
- พนม ลิ้มอารีย์. *กลุ่มสัมพันธ์*. มหาสารคาม : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม , 2520.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์, 2531.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา “การสร้างทีมงาน,” *เพิ่มผลผลิต*. 36(10) : 8-13 , กรกฎาคม – สิงหาคม, 2540.

พวงเพชร วัชรอยู่. **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.

พิชิต สุขเจริญพงษ์. “การจัดการคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วม TQM,” **บริหารคุณภาพ**

QUALITY. 1(3) : 28-29 ; กันยายน – ตุลาคม, 2537.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. **หัวหน้างานยุคใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2539.

วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ. **เทคนิคการเพิ่มประสิทธิผล**. กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น.กรุ๊ป, 2536.

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. **ทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2533.

ศักรินทร์ สุวรรณรงค์. “การพัฒนาทีมงาน,” **วิจัยกรงาน**. 13(32) : 25-31 ; สิงหาคม, 2539.

ศิณีย์ สังข์ศรี. “การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ,” **เพิ่มผลผลิต**. 39(5) : 60-64 ; มิถุนายน –

กรกฎาคม, 2543.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา, 2543.

สาวิตรี บุตรธำจารย์. **การสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศสังกัดสถาบันอุดม**

ศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

สุชา จันทน์เอม. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

สุนันทา เลานันท์. **เอกสารการสอนรายวิชาการสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : ดีดับริคส์โตร์, 2540.

สุพัตรา สุภาพ. **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, ม.ป.ป.

สุรสิทธิ์ เหมะศิลป์. “การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ,” **เพิ่มผลผลิต**. 36(8) : 22-25 ;

มีนาคม-เมษายน, 2540.

สุวัฒน์ ชมภูพงษ์. “การสร้างทีมงานในสำนักกฎหมาย,” **นักบริหาร**. 17(2) : 94-95 ; เมษายน-มิถุนายน, 2540.

สุวิมล ตั้งประเสริฐ. **องค์การและการจัดการ**. นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา, 2542.

เสนีย์ แดงวัง. **ศิลปากรเป็นผู้นำทีมมีอาชีพและเทคนิคการสร้าง-พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สถาบันสัมมนาชาเตอร์แมนเนจเม้นท์ (อัดสำเนา), 2539.

อุทัย บุญประเสริฐ. **กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ และการบริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

อุทัย หิรัญโต. **สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526.

Bemowski, K. "What Makes American Teams Tick?" **Journal of Progress**. 28 (January 1995) : 41-46, 1994.

Caudron, S. "Teamwork Takes Work," **Personnel Journal**. 73 (February 1994) : 41-46 ; 1994.

Coghlan, D. Managing Organizational Change through Teams and Groups. **Leadership & Organizational Development Journal**. 15(February 1994) : 18-23 ; 1994.

Woodcock, M. and Francis D. **Teambuilding Strategy**. Hampshire : Gower, 1994.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม
ของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1.1 เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

1.2 อายุ

☐

อายุ 25 – 35 ปี

☐

อายุ 36 – 45 ปี

☐

อายุมากกว่า 46 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

☐

น้อยกว่า 1 ปี

☐

7 – 10 ปี

☐

1 – 3 ปี

☐

มากกว่า 10 ปี

☐

4 – 6 ปี

1.5 ขนาดของทีม

☐

จำนวนน้อยกว่า 7 คน

☐

จำนวนมากกว่า 15 คนขึ้นไป

☐

จำนวนระหว่าง 8 – 15 คน

1.6 ระดับตำแหน่งงาน

☐

ระดับหัวหน้างาน

☐

ระดับผู้จัดการฝ่าย

☐

ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส

☐

ระดับผู้จัดการแผนก

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว)

ระดับความคิดเห็น มีความหมายดังนี้

5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ทีมควรให้ข้อมูลที่เป็นแก่นสารในทีมทุกทิศทางทั้งจากระดับล่างลงมา จากระดับล่างขึ้นไป และในระดับเดียวกัน	☐	☐	☐	☐	☐
2. สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็นในการเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานได้	☐	☐	☐	☐	☐
3. ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมนำความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตัวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
4. การทำงานเป็นทีมทำให้ได้ผลลัพธ์ดีกว่าการทำงานคนเดียว	☐	☐	☐	☐	☐
5. การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย	☐	☐	☐	☐	☐
6. การทำงานเป็นทีมทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลง	☐	☐	☐	☐	☐

ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ควรให้สมาชิกที่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน แก้ไข และตัดสินใจ	☐	☐	☐	☐	☐
2. สมาชิกในทีมควรมีโอกาสวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของทีมร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
3. การทำงานเป็นทีมทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม	☐	☐	☐	☐	☐
4. การทำงานเป็นทีมทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันเหตุการณ์	☐	☐	☐	☐	☐
5. เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าทีมได้ตลอดเวลา	☐	☐	☐	☐	☐
6. สมาชิกทีมใช้เวลาในการทำงานประจำ เพื่อให้งานของทีมบรรลุจุดหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
7. การทำงานเป็นทีมทำให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน อันเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
8. สมาชิกในทีมสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง สำหรับการปฏิบัติงานจากหัวหน้าทีมได้ตลอดเวลา	☐	☐	☐	☐	☐

ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ					
1. หัวหน้าทีมควรผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
2. หัวหน้าทีมควรมีการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมอย่างเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
3. มีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมฝึกฝนตนเองให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จ	☐	☐	☐	☐	☐
4. เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่	☐	☐	☐	☐	☐
5. การตัดสินใจของสมาชิกทีมเป็นลักษณะของการรับผิดชอบร่วมกันในผลที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
6. สมาชิกทีมรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง และรับผิดชอบต่อทีมให้ดีที่สุด เพื่อให้ทีม ประสบความสำเร็จ	☐	☐	☐	☐	☐

ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านผลตอบแทน					
1. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผลตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผลตอบแทนที่ได้รับควรขึ้นกับการประเมินผลงานจากสมาชิกในทีม	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผลตอบแทนที่ได้รับควรเป็นผลตอบแทนที่เท่ากันทุกคน	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผลตอบแทนที่ได้รับควรเปรียบเทียบกับประสิทธิผลของทีม	☐	☐	☐	☐	☐

ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านนโยบาย และเป้าหมายการบริการ					
1. สมาชิกทีมควรร่วมกันคิดวิเคราะห์วัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของทีม เพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
2. การบริหารงานในทีมควรได้รับแนวทางจากผู้บริหารระดับสูงก่อน	☐	☐	☐	☐	☐
3. นโยบายการบริหารทีมสามารถตอบสนองเป้าหมายองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
4. เป้าหมายการทำงานของทีมทุกทีมต้องสอดคล้องกัน	☐	☐	☐	☐	☐
5. ทีมควรมีแผนงานการทำงานที่ชัดเจนและตรวจสอบได้	☐	☐	☐	☐	☐

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว)

ระดับความคิดเห็น มีความหมายดังนี้

- | | |
|---|------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความร่วมมือร่วมใจ					
1. ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันได้อย่างดี	☐	☐	☐	☐	☐
2. ทีมงานของท่านร่วมใจกันผลักดันงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม	☐	☐	☐	☐	☐
3. ทีมงานของท่านร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
4. ทีมงานของท่านร่วมกันคิดกลยุทธ์เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ทีมงานของท่านสามารถทำงานร่วมกันได้ดีโดยไม่มี ความขัดแย้ง	☐	☐	☐	☐	☐

ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการคิดวิเคราะห์					
1. ทีมงานของท่านรู้ผลการปฏิบัติงานของทีมก่อนที่จะนำผลมาวิเคราะห์ต่อ	☐	☐	☐	☐	☐
2. ทีมงานของท่านเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน	☐	☐	☐	☐	☐
3. ทีมงานของท่านสามารถนำปัญหาที่พบมาสร้างเป็นโอกาสในการทำงานได้	☐	☐	☐	☐	☐
4. ทีมงานของท่านสามารถประเมินผลงานทีมแล้วนำไปปรับปรุงต่อ	☐	☐	☐	☐	☐
5. ทีมงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบและทันเวลา	☐	☐	☐	☐	☐

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ชนัยวงศ์ กীরตวานิชย์	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ภาศกร สกลรักษ์	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย

นางสาวอนุสรุ สรรพอุดม

Miss Anusara Suppaudom

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

Technical sale support

บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2525

ประถมศึกษา โรงเรียนกัลยานุเคราะห์

พ.ศ. 2531

มัธยมศึกษา โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม

พ.ศ. 2538

วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2545

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ