

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งของสังคม และประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและทางสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ตัวบุคคล องค์กร สังคม รวมถึงการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันดีว่า คุณภาพของบุคคลในหน่วยงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงาน หรือองค์กร ให้กลายเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสถานที่ที่ทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะสามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือ แลกเปลี่ยน สนับสนุนการค้นคว้า นอกจากนี้ยังเป็นการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้คนในหน่วยงานตระหนักในความเปลี่ยนแปลงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marquardt & Reynolds, 1994)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศเพราะคนเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น การให้การศึกษากับประชาชนในประเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและมุ่งพัฒนาสังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่สร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีการเสริมสร้างฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีนวัตกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถตั้งสมทวนทางปัญญาเพื่อเสริมสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างรู้ทันโลก และสามารถรักษา และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสมควบคู่กับการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และศาสนา (คณะกรรมการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 14)

ปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ก็คือความรู้ความสามารถขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ วีรฐ มาพะศิริานนท์ (2542, หน้า 8-9) กล่าวว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดใน การบริหารงาน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นหมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ

และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน โดยที่ทุกคนควรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจน่านับการให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นลักษณะการทำงานที่มีความสำคัญและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง ซึ่งสมาชิกร่วมกันจัดประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นทั้งในตัวบุคคลและในกลุ่ม โดยการทำงานเป็นกลุ่มมุ่งเน้นให้ทุกคนในกลุ่มมีความสำนึกต่อส่วนรวมและความสามารถในการทำงานร่วมกัน ซึ่งความสามารถในการทำงานร่วมกันได้ดีนี้ จะช่วยพัฒนางานของส่วนรวมให้ดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว ดังที่ (สิริลักษณ์ จิเจริญ, 2545, หน้า 8) กล่าวถึงแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” แต่กระบวนการทำงานเป็นทีมก็ไม่ได้ถูกลบเลือนไป แต่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปเป็น “การทำงานเป็นทีม” เนื่องจากการคาดการณ์ในอนาคตว่า องค์กรทั้งหลายต้องมีความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจองค์กรจึงต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางให้ทุกคนในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงานภายในทีมจะทำให้ทุกคนประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน

วรารักษ์ ตระกูลสฤณี (2549, หน้า 8) กล่าวถึงความสำคัญของ “การทำงานเป็นทีม” ไว้ว่า การรวมตัว เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคน มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดเด่น ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจะเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีม โดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรย์ญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไร และจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไรจึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า และสร้างพัฒนาการแก่องค์กรได้ โดยจิตสำนึกเช่นนี้จะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำ การทำงานเป็นทีมจะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงาน และยังช่วยขจัดจุดอ่อนของการทำงานเป็นทีมในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจเบื้องต้นจากการสังเกต พูดคุย เพื่อสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 30 คน พบว่า พนักงานบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด มีปัญหาเรื่องการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ประมาณร้อยละ 70 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานมีปัญหาภายในหน่วยงาน ไม่ค่อยปรึกษาหารือกัน มีผลทำให้ขาดการวางแผนการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้พบว่า พนักงานดังกล่าวไม่รู้จักแบ่งหน้าที่

ความรับผิดชอบ ไม่รวมมือในการทำงานเท่าที่ควร และปัญหาเรื่องการยอมรับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของ “การทำงานเป็นทีม” อันเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งไม่ได้รับการอบรมวิธีการทำงานร่วมกัน จึงทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่มเท่าที่ควร ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือกศึกษากับพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด ที่มีปัญหาในเรื่องการทำงานเป็นทีมมาศึกษาให้เกิดการปรับปรุงวิธีการ และกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นการนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติเป็นลำดับต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าถึงเทคนิคที่จะใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานและพบว่า การฝึกอบรมในงานน่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้ดังที่ (พิมสาย จึงตระกูล, 2545, หน้า 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในขณะปฏิบัติงาน โดยจะมีการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค ตลอดจนทัศนคติและแนวคิดเกี่ยวกับงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นการสอนงานกันอย่างใกล้ชิด โดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และยังทำให้เกิดความสนิทสนม มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน พร้อมทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย สำหรับผู้สอนก็คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในที่ทำงานนั้น วิธีนี้จึงเป็นวิธีการฝึกอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพมาก ซึ่ง (ทิพวรรณ พูลสารกิจ, 2545, หน้า 6) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงาน เป็นการฝึกอบรมพนักงานในรูปแบบที่เป็นการถ่ายทอด ในลักษณะตัวต่อตัว (Man - to - man) โดยผู้บังคับบัญชาจะชี้แนะ สั่งสอนถ่ายทอดความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างละเอียดโดยตรง ทำให้หัวหน้างาน และลูกน้องมีความสัมพันธ์ สนิทสนม ใจกว้าง ใจซึ้งกันและกัน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้อีกด้วย

จากแนวความคิดที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโดยวิธีการนำ “การฝึกอบรมในงาน” (On – the – job Training) มาใช้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด และจากการศึกษาพบว่าบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน สำหรับพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด

คำถามในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบริษัทอย่างไร
2. พนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. ผู้บริหารบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด มีแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท ได้หรือไม่ เพียงใด

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบริษัทไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานในบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของพนักงาน
2. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สถาบัน วิชาการ องค์กรภาครัฐ และเอกชน ซึ่งเป็นสถาบันที่จัดการฝึกอบรมภายในองค์กร ที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมในงานโดยเฉพาะด้าน

การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลจากการมีการจัดการฝึกอบรมในงานจะทำให้พนักงาน มีการปรับเปลี่ยนและส่งผลให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการศึกษา

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจาก 3 บริษัท ในเครืออาซาฮี เทคกรุ๊ป ซึ่งตั้งอยู่ในเขตสมุทรปราการ และชลบุรี ได้แก่

1.1 บริษัท อาซาฮี เทค อลูมิเนียม (ประเทศไทย) จำกัด สาขาบางบ่อ (สำนักงานใหญ่)

1.2 บริษัท อาซาฮี เทค อลูมิเนียม (ประเทศไทย) จำกัด สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะ

นคร

1.3 บริษัท อาซาฮี เทค เม็ททอลส์ (ประเทศไทย) จำกัด แหลมฉบัง

2. ปีที่ใช้ในการศึกษา ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2551

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 2,274 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และความคลาดเคลื่อน 0.05 และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenient Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 340 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

4.1.1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม

4.1.1.1 ระดับการศึกษา

4.1.1.2 ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน

4.1.1.3 อายุการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

4.2.1 สภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4.2.1.1 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

4.2.1.1.1 ลักษณะการฝึกอบรมในงาน

4.2.1.1.2 การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง

4.2.1.1.3 ปัญหาการฝึกอบรมในงาน

4.2.1.1.4 การได้รับการฝึกอบรม

4.2.1.1.5 แหล่งที่ได้รับการฝึกอบรม

4.2.1.2 ความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

4.2.1.2.1 ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ

4.2.1.2.2 การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4.2.1.2.3 องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

4.2.2 คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการ

จัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4.2.2.1 นำความรู้ ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน

4.2.2.2 แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

4.2.2.3 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ

4.2.2.4 ได้แย้งใน การประชุมเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เหมาะสม

4.2.2.5 ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาจะบอกให้เพื่อนร่วมงานทราบ

4.2.2.6 การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มาจากพนักงานทุกคน

4.2.2.7 นำความคิดเห็นของสมาชิกมาประกอบการตัดสินใจ

4.2.2.8 ร่วมกันคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่

4.2.2.9 หากเกิดความผิดพลาด ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

4.2.2.10 ร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงาน

4.2.2.11 ร่วมกันหาวิธีเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.2.12 กระจายงาน/ความรับผิดชอบให้พนักงานทุกคน

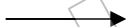
กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง จำแนกตาม

1. ระดับการศึกษา
2. ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน
3. อายุการทำงาน



สภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ
พนักงาน

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ลักษณะการฝึกอบรมในงาน
 - 1.2 การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง
 - 1.3 ปัญหาการฝึกอบรมในงาน
 - 1.4 การได้รับการฝึกอบรม
 - 1.5 แหล่งที่ได้รับการฝึกอบรม
2. ความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1 ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ
 - 2.2 การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

1. นำความรู้ ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน
2. แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ
4. ได้แข่งใน การประชุมเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เหมาะสม
5. ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาจะบอกให้เพื่อนร่วมงานทราบ
6. การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มาจากพนักงานทุกคน
7. นำความคิดเห็นของสมาชิกมาประกอบการตัดสินใจ
8. ร่วมกันคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่
9. หากเกิดความผิดพลาด ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
10. ร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงาน
11. ร่วมกันหาวิธีเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
12. กระจายงาน/ความรับผิดชอบให้พนักงานทุกคน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

นียมศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรมในงาน หมายถึง วิธีการฝึกอบรมที่นำไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน โดยมีหัวหน้าหรือผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์เทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติและแนวคิดเกี่ยวกับงานซึ่งจะเกิดขึ้นตลอดเวลาการปฏิบัติงาน

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมกลุ่มของบุคคล ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. องค์กร หมายถึง บริษัทอาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในเขตสมุทรปราการ และชลบุรี

4. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในบริษัทอาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในเขตสมุทรปราการ และชลบุรี