

การศึกษาแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน

จรัชยา แสงนภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

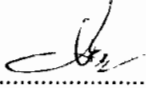
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

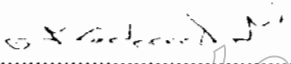
พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

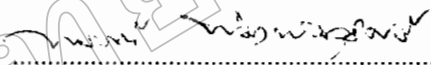
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จรัชยา แสงนภา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ)

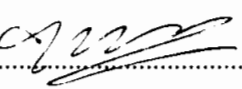

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

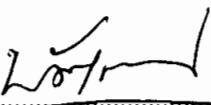

.....ประธาน
(ดร.พรรณี พิมพันธุ์ศรี)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)


.....กรรมการ
(ดร.นฤมล ชูชินปราการ)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ ๒๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณารับเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท อาชาสี เทคกรุ๊ป จำกัด ทุกคน ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มิได้เอ่ยนามใน ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยดี

จรัชยา แสงนภา

48920874: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การฝึกอบรมในงาน/ การทำงานเป็นทีม

จรรยา แสงนภา: การศึกษาแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับพนักงาน (THE STUDY OF ON-THE-JOB TRAINING MANAGEMENT GUIDELINE FOR
TEAMWORK) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศักดิ์ โสภณพินิจ, Ph.D., สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, Ph.D.
135 หน้า, ปี พ.ศ. 2553.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ
พนักงาน เพื่อศึกษาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการทำงานเป็นทีม
โดยจำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน และอายุการทำงาน ของพนักงานบริษัท อาซาฮี
เทคกรุ๊ป จำกัด สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2551 ของ 3 บริษัท ในเครืออาซาฮี เทค
กรุ๊ป ซึ่งมีโรงงานตั้งอยู่ในเขตสมุทรปราการ และชลบุรี จำนวน 340 คน ที่ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดย
ใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารจำนวน 1 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ตัวสถิติไคสแควร์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวสถิติเอฟ
ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน
เป็นทีมทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน โดยสภาพปัญหาที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษา
และอายุการทำงานแตกต่างกัน มักประสบปัญหาการฝึกอบรมในงานจากหัวหน้างาน ส่วนฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน มักประสบปัญหาการฝึกอบรมในงานจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนสภาพปัญหาที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
กัน คือ พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยที่พนักงาน
บางส่วนที่เคยได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้จากการศึกษาค้นหาหาความรู้ด้วย
ตนเอง สำหรับความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มี
ความคิดเห็นในเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความ
ต้องการหรือชอบที่จะทำงานในลักษณะทำงานเป็นทีม

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามตัวแปร ระดับการศึกษา ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน และ
อายุการทำงาน

3. ผู้บริหารให้ความเห็นว่าการกำหนดนโยบายการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม มี
ความสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท คือมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ (Learning
Process) โดยที่หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการช่วยพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีม
จะมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมาจากการที่พนักงานทุกคนในบริษัทมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน และบริษัท
ควรมีการดำเนินการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

48920874: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ON-THE-JOB TRAINING / TEAMWORK

JARATCHAYA SANGNAPA: THE STUDY OF ON-THE-JOB TRAINING MANAGEMENT GUIDELINE FOR TEAMWORK. THESIS ADVISORS: THESIS ADVISORS: SOMSUK SOPONPINIT, Ph.D., SUMRIT YODSOMSUK, Ph.D. 135 P. 2010.

The purposes of this research were: Teamwork is cooperative effort by the members of a team or company to achieve a common goal or business success. Effective teamwork results in increasing of productivity and creativity. The purpose of this research is to study the problem, quality, and requirement of teamwork in a workplace in order to understand and develop strategy of teamwork building using the education, section/department, and work experience of employees from three companies in the Asahi-tec group which are located in Samutprakran and Chonburi. The sample size was calculated using Yamane formula, and three hundred forty employees that worked in 2008 were drawn from three companies. The study consisted of a questionnaire and an interview form for executives. The frequency, percentage, average, and standard deviation were analyzed using Chi-squared and F-test. The 95% confidence level was used to analyzed, and p value of 0.05 is considered to be significant.

The result of the study are as follow: 1 The employees that have different education level and work experience are likely to have training problems with supervisors, and different section/department likely to have training problems with colleagues. Most employees have the same opinion that they never have teamwork training; however, some employees have studied by themselves. The opinion of employees about working as a teamwork from different work status is not different. Most people want to work as a group. 2 The comparison of teamwork quality is significantly different among education level, section/department, and work experience. 3 The executives commented that teamwork building training accords with the company policy which is to encourage learning process of human resource. However, supervisors are the most important to improve employee practice. In order to have an effective teamwork, employees need to understand and participate in teamwork, and the company should also have an exercise or activity to promote teamwork skill.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	5
กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท.....	9
การฝึกอบรมในงาน.....	12
การทำงานเป็นทีม.....	23
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
อภิปรายผล.....	106
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	119
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	125
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	135

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การสุ่มตัวอย่าง.....	43
2 วิเคราะห์ความแปรปรวน.....	48
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของ พนักงาน.....	51
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับลักษณะการฝึกอบรมในงาน.....	52
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับการฝึกอบรมในระหว่าง ปฏิบัติงานจริง.....	53
6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับปัญหาการฝึกอบรมในงาน.....	54
7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ต้องการ หรือชอบ.....	54
8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึก อบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	55
9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงาน เป็นทีม.....	56
10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการ ทำงานเป็นทีม.....	57
11 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ เปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับลักษณะการ ฝึกอบรม.....	58
12 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ เปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับการฝึกอบรมใน ระหว่างปฏิบัติงานจริง.....	59
13 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับปัญหาการฝึก อบรมในงาน	60
14 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับลักษณะการ ทำงานที่ต้องการหรือชอบ.....	61
15 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับการได้รับการศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับแหล่งที่ได้รับ การศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม.....	64
17 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับการดำเนินการ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม.....	65
18 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับองค์ประกอบของ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม.....	66
19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับลักษณะ การฝึกอบรม.....	68
20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับการ ฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง	69
21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับปัญหาการ ฝึกอบรมในงาน.....	70
22 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับลักษณะ การทำงานที่ต้องการหรือชอบ.....	71
23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับได้รับ การศึกษา หรือ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	72
24 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับแหล่งที่ ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม.....	73
25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับการ ดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม.....	75
26 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับ องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม.....	76
27 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับลักษณะการ ฝึกอบรม.....	77
28 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับการฝึกอบรมใน ระหว่างปฏิบัติงานจริง	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับปัญหาการ ฝึกรอบมในงาน..... 79
30	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับลักษณะการ ทำงานที่ต้องการหรือชอบ..... 80
31	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับได้รับการศึกษา หรือได้รับการฝึกรอบมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม..... 81
32	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับแหล่งที่ได้รับ การศึกษาหรือได้รับการฝึกรอบม..... 82
33	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับการดำเนินการ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม..... 83
34	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับองค์ประกอบของ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม..... 84
35	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกรอบมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 86
36	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกรอบมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 88
37	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกรอบมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน..... 91
38	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกรอบมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน..... 94
39	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดย จำแนกตามระดับการศึกษา..... 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	97
41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดย จำแนกตามฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน.....	98
42 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	98
43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดย จำแนกตามอายุการทำงาน.....	99
44 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนก ตามอายุการทำงาน	99

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	7
2 ระบบการทำงานเป็นทีม.....	24