



โครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

THE STUDY OF TEAM STRUCTURE COMMUNICATION AND ADAPTABILITY TO
INCREASE TEAM EFFICIENCY OF DIA RESIBON(THAILAND) CO.,LTD

สุพรรณณี ศาสระแก้ว

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561



1707586951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40



59710036_1707586951

โครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไต่อะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

สุพรรณิ สาสระแก้ว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



1707688951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

THE STUDY OF TEAM STRUCTURE COMMUNICATION AND ADAPTABILITY TO
INCREASE TEAM EFFICIENCY OF DIA RESIBON(THAILAND) CO.,LTD

SUPANNEE SASAKAEW

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN CAPABILITY MANAGEMENT

GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE

BURAPHA UNIVERSITY

2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



1707588951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สุพรรณิ ศาสระแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษ จรินทร์โท)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษ จรินทร์โท)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุขนนี่ เมธิโยธิน)

..... กรรมการ

(ดร. นุจรี ภาคาสัตย์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของ
มนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัย

พาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร ศรีจำปา)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....



59710036: สาขาวิชา: การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์; บช.ม. (การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์)

คำสำคัญ: เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

สุพรรณิ ศาสตร์แก้ว : โครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด.
(THE STUDY OF TEAM STRUCTURE COMMUNICATION AND ADAPTABILITY TO INCREASE TEAM EFFICIENCY OF DIA RESIBON(THAILAND) CO.,LTD) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: กฤษ จรินทร์, บช.ด. ปี พ.ศ. 2561.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 246 คน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยแบบพหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม ได้แก่ การมีจุดมุ่งหมายและการมีบทบาทร่วมกัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในเชิงบวกและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านรูปแบบการสื่อสาร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด การทดสอบสมมติฐานพบว่า รูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ ช่องทาง สาร ผู้รับสาร การแปลงข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในเชิงบวกและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัว ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรเช่นเดียวกัน การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ การเรียนรู้ทางเทคโนโลยี การทำงานกับบุคคลอื่นและการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในเชิงบวกและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด



170768951

BTU - IThesis 59710036 independent study / revv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

59710036: MAJOR: ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN
CAPABILITY MANAGEMENT; M.B.A. (ORGANIZATION
DEVELOPMENT AND HUMAN CAPABILITY MANAGEMENT)

KEYWORDS: EFFICIENCY INCREASE BY TEAMWORK

SUPANNEE SASAKAEW : THE STUDY OF TEAM STRUCTURE
COMMUNICATION AND ADAPTABILITY TO INCREASE TEAM EFFICIENCY OF DIA
RESIBON(THAILAND) CO.,LTD. ADVISORY COMMITTEE: KRIT JARINTO, D.B.A. 2018.

This research attempts to study team structure, communication pattern, adaptability to increase team efficiency of Dia Resibon (Thailand) Co., Ltd. The subjects in this study were 246 staff working in Dia Resibon (Thailand) Co., Ltd. Questionnaires were distributed to collect quantitative data whilst the statistics to analyze the data included percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and correlation coefficient.

The findings reveal the relation between team structure and team efficiency of Dia Resibon (Thailand) Co., Ltd. that the team structure factors including having same goal, sharing role to increase team efficiency at significant level of 0.05. The attitudes in overall were positive and the means were at the high level. For communication pattern factors, channel, message, recipients, message decoding, feedback increased the team efficiency at the significant level of 0.05. Attitudes about these factors in overall were positive and gained high-level means. For adaptability for team efficiency of staff in Dia Resibon (Thailand) Co., Ltd., all factors included ability to learn technology, ability to work with others, adaptability to organization culture contributed to increase team efficiency at significant level of 0.05. when the overall attitudes were positive and reached the highest level.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแนะนำข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษจรินโท ซึ่งเป็นอาจารย์ควบคุมงานนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ รวมถึงได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งแก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจในความกรุณาของอาจารย์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนนี เมธิโยธิน และ ดร.นุจรี ภาคาสัตย์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย และเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้โอกาสในการศึกษาและคอยเป็นกำลังใจ ตลอดจนบุคคลในครอบครัวทุกท่านที่อยู่เคียงข้างโดยตลอด ให้มีความมุ่งมั่นในการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยสนับสนุนและช่วยเหลือในทุกด้านด้วยดีเสมอมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สุพรรณิ ศาสตร์แก้ว



1707588951

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานในการวิจัย	3
กรอบวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับ โครงสร้างทีม.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร	13
แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	17
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบริหารที่มีประสิทธิภาพ.....	21



1707588951

BTU iThesis 59710036 independent study / rev: 23122561 18:11:18 / seq: 40

ประวัติ บริษัท ไตอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3	34
วิธีดำเนินการวิจัย	34
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	34
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4	39
ผลการวิจัย.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านโครงสร้างทีม	43
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสาร	49
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัว.....	57
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม.....	62
ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน	67
บทที่ 5	79
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	94



170768951

ภาคผนวก ก95

ภาคผนวก ข102

ประวัติย่อของผู้วิจัย104



1707588951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มและทีมงานของ	12
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	40
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	41
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	42
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	42
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม	43
ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการมีโครงสร้างของทีม	44
ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างทีมด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน.....	46
ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างทีมด้านการมีบทบาทร่วมกัน	47
ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร.....	49
ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านช่องทาง	50
ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านสาร	52
ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านผู้รับสาร	53
ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านการแปลงข่าวสาร.....	54
ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านการแปลความหรือตีความ	55
ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านข้อมูลย้อนกลับ	56
ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยี ...	57
ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านความสามารถในการทำงานกับผู้อื่น	59
ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	60
ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์.....	61



1707588951

BTU iThesis 59710036 independent study / revv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามบทบาท..62

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความพึงพอใจในทีม64

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมด้านศักยภาพทีม66

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 167

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 270

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 374

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....77



1707588951

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 โมเดล GRPI ของทีมที่มีประสิทธิผล.....	14
ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด	29



1707588951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรต่างให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างศักยภาพในการบริหารองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันต่อคู่แข่งทางการค้า โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเป็นระบบทีมมากขึ้น แต่การทำให้การบริหารงานเป็นทีมประสบความสำเร็จนั้น ทีมควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จของทีมในที่สุด สำหรับการทำงานเป็นทีม นั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมแรง ร่วมใจกัน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กร ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย (ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2558)

บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นองค์กรสัญชาติญี่ปุ่น ก่อตั้งในประเทศไทยมานาน 30 ปี มีการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และปัจจุบันมีการขยายองค์กรออกไปถึง 3 สาขา ได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหารงานเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน แต่ในปัจจุบัน พบว่า ยังมีการบังคับบัญชาแบบพีรามิดหัวตั้ง ตามสัดส่วนของระดับผู้บริหาร ที่มีสัดส่วนน้อยสุด รองลงมา คือ ระดับผู้จัดการ และสัดส่วนที่มากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งถือเป็นด่านหน้าขององค์กร ที่ผู้มาใช้บริการหรือติดต่อประสานงานพบเจอก่อนระดับบริหาร จึงเป็นหน่วยที่มีความรับผิดชอบปลีกย่อยมากมาย ที่ระดับผู้จัดการหรือหัวหน้าต้องให้คำปรึกษา และการแนะนำเกี่ยวกับการทำงานที่ถูกต้อง เรียกว่า เป็นการบริหารแบบ “Top to down” หรือ บนลงล่าง ที่นโยบายการบริหารหรืออำนาจตัดสินใจในการบริหารยังมาจากส่วนของผู้บริหารสูงสุด จึงคาดหวังให้องค์กรปรับตัวใน 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 ด้านโครงสร้าง

1. มีลำดับชั้นในการบริหารงานและการบังคับบัญชาลดลง (De-layering) เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว



170768951

2. ลดความเป็นราชการ (Non-bureaucratic) เพื่อลดปัญหาความล่าช้าของระบบ ลดความซ้ำซ้อน ขั้นตอนการทำงานและกฎระเบียบลง โดยมีเท่าที่จำเป็นในการตอบสนอง และสร้างคุณค่าแก่ลูกค้า

3. ไม่ยึดติดกับโครงสร้างแบบสามเหลี่ยมพีระมิด แต่จะมีรูปแบบหลากหลาย เพื่อ เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและแสดงความสามารถเต็มที่ รูปแบบที่สำคัญจะแบบราบ มีการทำงานเป็นทีมและเชื่อมโยงแบบเครือข่าย

4. การจัดองค์กรที่เคารพในความเป็นปัจเจกชน โดยเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารสามารถ ทุ่มเทศศักยภาพในการนำ แทนการบริหารแบบเดิม ๆ และเปิดโอกาสให้ฝ่ายปฏิบัติการสามารถ ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ ภายใต้วัตถุประสงค์ขององค์กร

มิติที่ 2 บทบาทของผู้บริหาร

1. ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารอาวุโส (Top and senior managers) จะต้องปรับตนเอง จากผู้จัดการตามหน้าที่ (Functional managers) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary leaders)

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle managers) จะต้องเปลี่ยนจากการควบคุมเชิงบริหาร ที่ปฏิบัติตามขั้นตอน โดยเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับปฏิบัติงาน เป็นผู้บริหาร ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดและดำเนินกลยุทธ์ในการแข่งขัน

3. ผู้บริหารระดับต้น (First-line managers) จะต้องเปลี่ยนจากการบริหารงาน โดยมุ่ง ผลระยะสั้นและทำงานตามผู้บริหารระดับบนสั่งการ ไปสู่การเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. พนักงาน จะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมใหม่ ผ่านการระดมความคิด

จากเหตุผลข้างต้น เกี่ยวกับโครงสร้างของ บริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด จึงมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและการบริหารงานขององค์กรขึ้นมาใหม่ โดยปรับเปลี่ยนจากการรวม อำนาจและพึ่งพาผู้บริหารแค่บุคคลเดียว เปลี่ยนแปลงเป็นการกระจายอำนาจโดยเน้นการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมานั้น พบว่า การที่องค์กรพึ่งพิงแค่บุคคล ๆ คนเดียว ในการบริหารงานนั้น เป็นสาเหตุทำให้เกิดข้อผิดพลาด เพราะเป็นการตัดสินใจโดยขึ้นอยู่กับบุคคล แค่บุคคลเดียว ซึ่งจากงานวิจัยเกี่ยวกับสถานะผู้นำที่ผ่านมา ประสบความล้มเหลว พบว่า สาเหตุ หลักที่มีผลต่อการบริหารงานผิดพลาด คือ ความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง และไม่เปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นของคนรอบข้าง ซึ่งประเด็นนี้ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อทางลบต่อองค์กร ทำให้ การดำเนินการธุรกิจผิดพลาด ส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรเอง (ชนกร กรวัชรเจริญ, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจากการรวมอำนาจ เปลี่ยนแปลงเป็นการกระจายอำนาจ โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยที่เกื้อหนุนและส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ได้แก่ โครงสร้างทีม (Team structure) การสื่อสาร (Communications) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และประสิทธิภาพในการทำงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team efficiency) เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาโครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม
2. ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม
3. ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

กรอบวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชบอน (ไทยแลนด์) จำกัด และข้อ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชบอน (ไทยแลนด์) จำกัด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อศึกษาโครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดข้อจำกัดของการศึกษารายละเอียดของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัย กำหนดขอบเขตงานวิจัย ที่ได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับ โครงสร้างทีม 2) แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร 3) แนวคิดเกี่ยวกับ ความสามารถในการปรับตัว และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 634 คน (บริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด, 2561)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน-ธันวาคม พ.ศ. 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บุคลากร บริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อนำเสนอการพัฒนา รูปแบบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด แก่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อพัฒนาองค์กร
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่สนใจรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาองค์กร ตามสภาพและบริบทขององค์กรต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง พนักงานของ บริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

โครงสร้างทีม หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ทั้งบรรทัดฐานกลุ่ม หรือบทบาทหน้าที่ของสมาชิก เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนสมาชิก ต่างมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของทีม/ กลุ่ม ตระหนักในความสำคัญของตัวเองและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติ สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่า การติดต่อกันตัวต่อตัว
 2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/ กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย
 3. การมีโครงสร้างของทีม/ กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะ สมาชิกทีม/ กลุ่ม จะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน
 4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน หมายถึง การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/ กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก
- การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล โดยการส่งข่าวสาร และมีผู้รับข่าวสาร ด้วยข้อมูลที่ถูกส่งไป ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับผู้ส่งสาร ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จ ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมาย และผู้รับเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) หรือการสื่อสารในลักษณะเป็นเครือข่ายในองค์กร ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organizational communication) ประกอบด้วย
1. ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง ผู้เริ่มการติดต่อสื่อสาร โดยผู้ส่งสารจะเป็นบุคคลที่มีความต้องการส่งข่าวสารให้ทราบ และมีความมุ่งหมายในการติดต่อสื่อสารไปยังบุคคลอื่น ๆ คือ ผู้รับสาร
 2. ข่าวสารหรือข้อความ (Message) หมายถึง สิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการให้บุคคลอื่นรับทราบ โดยการส่งข่าวสารออกมา ซึ่งข่าวสารอาจอยู่ในรูปแบบใด ๆ ที่สามารถเข้าใจได้โดยประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า ของผู้ฟังหรือผู้รับสาร โดยที่ข่าวสารของผู้ส่งสารอาจจะอยู่ในรูปของคำพูด การเขียน การวาดภาพหรือการแสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง

3. การแปลงข่าวสารที่ต้องการส่งเป็นข้อความ คำพูด หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ (Encoding) ได้แก่ กระบวนการใส่ข่าวสารลงเป็นรหัส หรือการเปลี่ยนข่าวสาร ซึ่งอยู่ในรูปแบบหนึ่งให้เป็นอีก รูปแบบหนึ่ง เช่น การเปลี่ยนข่าวสารเป็นสัญญาณหรือสัญลักษณ์ เพื่อจะส่งไปยังผู้รับข่าวที่เปลี่ยน รหัส จะมีความหมายในตัวของมันเองตามรหัสที่จะตกลงกัน

4. ช่องทางการสื่อสาร (Communication channel) หมายถึง วิธีการที่ผู้ส่งสารเลือกที่จะใช้ ในการติดต่อสื่อสาร เพื่อใช้ช่องทางเป็นสื่อกลางหรือตัวนำข่าวสารอย่างหนึ่ง ที่ใช้ในการส่ง ข่าวสาร เช่น การบันทึกข้อความ คอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ โทรศัพท์ เป็นต้น โดยช่องทางการสื่อสาร จะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างแหล่งที่มาของข่าวสารและผู้รับสาร

5. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง บุคคลที่ใช้ประสาทสัมผัสอย่างหนึ่งหรือมากกว่า ของประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการรับข่าวสารของผู้ส่งสาร ซึ่งผู้รับสารจะต้องมีความพร้อม (Ready) ที่จะรับข่าวสาร สามารถแปลความหมายของข่าวสารนั้นได้ (Interpreted meaning)

6. การแปลความหรือตีความ และการถอดรหัส (Interpreted meaning and decode) หมายถึง การที่ผู้รับข้อมูลข่าวสารจะได้รับข้อมูลในรูปของข่าวสารนั้น จำเป็นต้องแปลงจากรูปสัญลักษณ์ ไปเป็นรูปแบบที่ผู้รับสารเข้าใจ

7. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ส่วนย้อนกลับของกระบวนการติดต่อสื่อสาร ที่เป็นปฏิกิริยาตอบรับของผู้รับสาร ซึ่งแสดงออกต่อการติดต่อสื่อสารของผู้ส่งสาร เพื่อแสดง การรับรู้ เข้าใจหรือปฏิบัติ เนื่องจากผู้รับสารกลายเป็นผู้ส่งสาร โดยข้อมูลย้อนกลับจะเป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างเดียวกันกับการติดต่อสื่อสารในขั้นตอนเริ่มแรก

ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การปรับและเปลี่ยนแปลงความรู้สึก เจตคติในการปฏิบัติงาน ให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกัน เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขอุปสรรค ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ องค์ประกอบของปัจจัยความสามารถในการปรับตัว คือ ความสามารถในการ เรียนรู้เทคโนโลยี หมายถึง การแสดงออกถึงการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการ นำไปใช้ในงาน โดยใช้องค์ความรู้และทักษะในการทำงาน มีความรวดเร็วในการเรียนรู้วิธีการ ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน มีความสามารถในการทำงาน

ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความยืดหยุ่นและยอมรับฟัง ความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาการความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ

ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน ความต้องการ คุณค่าและวัฒนธรรมขององค์กร สามารถปรับตัวและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ความสามารถในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างความคิด แนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขในปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยพัฒนาหาข้อมูลและหาวิธีการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันภายในทีมนั้น บุคลากรจะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ที่มีการแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามบทบาท (Task performance) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่งาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีผลโดยตรงในการสนับสนุนกระบวนการทำงานหลักขององค์กร
2. ความพึงพอใจในทีม (Member satisfaction) หมายถึง การประเมินความพึงพอใจในทางบวกหรือทางลบของสมาชิกในทีม ที่มีผลต่อการทำงานหรือต่อตัวงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของกระบวนการในการทำงานและการออกแบบงาน
3. ศักยภาพของทีม (Team potential) หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ (Purpose) ที่ตั้งไว้ สำหรับการทำงานร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพในการทำงานเป็นทีม ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน รวมถึง การแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน เพราะการทำงานเป็นทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ และทีมนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคน การที่สมาชิกภายในทีมมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่หรือเต็มความสามารถของบุคคลนั้น ๆ พึงกระทำ จะส่งผลต่อองค์กรโดยตรง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาโครงสร้างรูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด เกี่ยวกับ โครงสร้างทีม การสื่อสาร ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานร่วมกันในองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ได้ทำการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับ โครงสร้างทีม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัว
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
5. ประวัติ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ ให้ความหมายด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

รัชณี สิงห์บุญญา (2556) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคลมากกว่า 2 คน ขึ้นไป มาร่วมกันทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบ ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2556) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มบุคคล ที่ร่วมมือ ร่วมใจ และมีความพร้อมเพียงที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายเป็นอย่างดี โดยเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรไปในแนวทิศทางเดียวกัน และสมาชิกภายในกลุ่มนั้น จะต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้



170768951

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2558) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพึงพอใจต่องานและสมาชิกภายในกลุ่มด้วย

เอกชัย สุขพันธ์ (2558) กล่าวว่า ทีมที่ดีนั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน โดยที่สมาชิกภายในทีมมีการรับรู้และความเข้าใจตรงกัน สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา และร่วมกันตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับของตนเองมากที่สุด มีการกำหนด บทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและให้สมาชิกเข้าใจตรงกัน

จินตนา ณ ระยอง (2559) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า บุคคลหลายคนรวมตัวกัน เป็นหนึ่งกลุ่ม เพื่อจะทำวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยใช้ความร่วมมือ ร่วมใจ ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน เพื่อทำให้วัตถุประสงค์นั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของการทำงานเป็นทีมได้ว่า หมายถึง การรวมสมาชิก กันมากกว่า 2 คน ขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้แก่ สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน เพราะทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการตัดสินใจ และทีมนี้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคน โดยเฉพาะงานที่ต้อง อาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจและประสบการณ์ที่มีความหลากหลาย ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ จึงทำให้องค์กรหลาย ๆ องค์กร ตระหนักถึงความสำคัญและนำระบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ มากขึ้น

วัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีม

เหตุผลหลักในการทำงานเป็นทีม คือ การตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (อัจฉรา สังข์สุวรรณ, 2555)

1. การทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผลผลิตขององค์กรแตกต่างกัน ตามลักษณะขององค์กร
2. การทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มความสุขหรือความพอใจในการทำงาน ให้ทุกคนมีความสุข หรือพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีความรู้สึกรู้ว่าทำงานเพื่องาน มิใช่เพื่อสิ่งอื่น ๆ เช่น เงินหรือสวัสดิการ เป็นต้น
3. การทำงานเป็นทีม เพื่อให้องค์กรมีทักษะในการปรับตัวสูงขึ้น มีกลไกการปรับตัวดี ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ภายนอกองค์กร ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ก็สามารถดำรงอยู่ได้

โครงสร้างการทำงานเป็นทีม

สำหรับโครงสร้างการทำงานเป็นทีม ถือได้เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานหรือบริหารในรูปแบบทีม ซึ่งโดยหลักการแล้ว จะต้องเกิดจากการรวมตัวกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีการกำหนดรูปแบบโครงสร้างทั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มหรือบทบาทหน้าที่ของสมาชิก เพื่อที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนสมาชิกต่างมีความรู้สึกร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (Greenberg & Baron, 2003)

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม/ ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่า การติดต่อกันตัวต่อตัว
2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/ กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย
3. การมีโครงสร้างของทีม/ กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน
4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษายบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/ กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทีมงานและกลุ่มงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทีมงานและกลุ่มงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1 (Samson & Daft, 2003)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มและทีมงานของ

กลุ่ม (Group)	ทีม (Team)
1. มีการแต่งตั้งผู้นำที่เข้มแข็ง	1. ปรับเปลี่ยนและหมุนเวียนกันแสดงบทบาท ภาวะผู้นำ
2. แต่ละคนมีความรับผิดชอบที่สามารถ ตรวจสอบได้	2. เป็นความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถ ตรวจสอบได้
3. เป้าหมายเดียวกัน ทั้งเพื่อกลุ่มและองค์การ	3. มีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทีม โดยเฉพาะ
4. ผลผลิตงานเป็นของแต่ละบุคคล	4. ผลผลิตงานเป็นของทีม
5. ดำเนินการประชุมให้มีประสิทธิภาพ	5. การประชุมกระตุ้นให้อภิปรายแก้ปัญหา อย่างเปิดกว้าง
6. ประสิทธิภาพกลุ่ม วัดโดยทางอ้อมจาก อิทธิพลของธุรกิจ เช่น การดำเนินการ ด้านงบประมาณ เป็นต้น	6. ประสิทธิภาพของทีมวัดโดยตรงจาก การประเมินงานที่รวบรวมของทีม
7. มีการอภิปราย ตัดสิน มอบหมายให้แต่ละ บุคคล	7. มีการอภิปราย ตัดสิน และมีส่วนร่วมในงาน

จากตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มและทีมงาน สามารถสรุปได้ว่า การทำงานแบบกลุ่ม (Work group) หรือการรวมกลุ่มที่มีกิจกรรมร่วม เพื่อใช้ข้อมูลร่วมกัน และช่วยในการตัดสินใจให้แก่สมาชิกในกลุ่ม ที่จะทำงานภายในขอบข่ายที่รับผิดชอบของแต่ละคน ในการทำงานของกลุ่ม ไม่จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงไม่มีการเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน นั่นคือ เราใส่การทำงานของแต่ละคนเข้าไป ผลงานที่ออก รวมกันแล้วจะได้เท่ากับที่ใส่เข้าไป หรืออาจจะน้อยกว่าก็ได้ ส่วนการทำงานแบบทีม (Work teams) เป็นการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมกันไปในทางบวก ผลงานรวมของทีมที่ได้ออกมาแล้ว จะมากกว่าผลงานรวมของแต่ละคนรวมกัน

ประโยชน์ที่ได้จากการทำงานเป็นทีม

สำหรับการทำงานในรูปแบบทีม นั้น จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจ

ช่วยเหลือกัน และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ มักจะปรับระบบการประเมินและให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า ทั้งการงาน รายได้และอาชีพที่มั่นคง

3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจและกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One for all, all for one” ทำให้บุคคล ทีมและงาน มีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ ละมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาท (Roles) อย่างไร และในช่วงเวลาใดให้เหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

สำหรับการสื่อสารนั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งทีมที่ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมมาจากประสิทธิภาพที่ดีของรูปแบบในการสื่อสารระหว่างกันภายในทีม ซึ่งองค์ประกอบของการสื่อสารนั้นหัวใจหลักๆคือผู้ส่งสาร และผู้รับสาร จะต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การสื่อสารภายในทีมมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ความหมายของการสื่อสาร

นักวิชาการให้ความหมายด้านการสื่อสาร ไว้ดังนี้

จิตติรัตน์ นุ่มน้อย (2547) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นการส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ทำให้ทุกคนที่เข้าถึงข่าวสารนั้น ทราบวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ เพื่อให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจแนวคิดหรือทัศนคติของผู้ส่งสาร

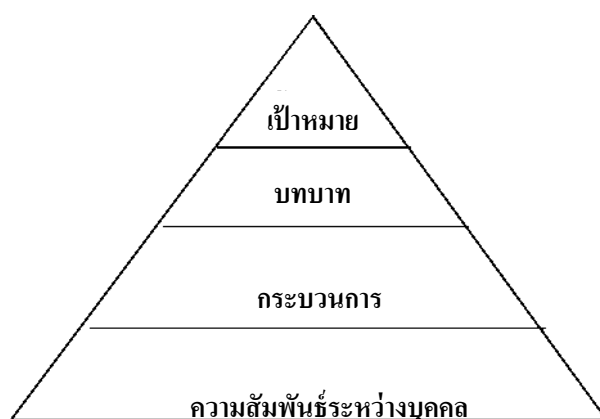
เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการส่งข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารและระหว่างพนักงาน การสื่อสาร เกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารนั้น

เสนาะ ตีเขาว์ (2556) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การกระทำโดยบุคคลเดียว หรือหลายคนในการส่งและการรับข่าวสาร ซึ่งอาจถูกบิดเบือนด้วยสิ่งรบกวนภายใต้สภาพ ผลกระทบ และโอกาสที่ทำให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการสื่อสารเป็นปฏิกริยาระหว่างกันทางสังคม โดยอาศัยระบบสัญลักษณ์และข่าวสาร

ดังนั้น จึงสามารถสรุปความหมายของการสื่อสารได้ว่า หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างกัน ถือว่าเป็นการถ่ายทอดและเป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำต่าง ๆ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมในที่นี้ หมายถึง การเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเปิดเผย และการสื่อสาร เป็นกระบวนการหรือการแลกเปลี่ยน โดยมีสาระสำคัญที่ว่า ผู้สื่อสารทำหน้าที่ทั้งผู้ส่งและผู้รับข่าว ในขณะเดียวกัน ไม่อาจจะนับว่าการสื่อสารเริ่มต้นและสิ้นสุดที่จุดใด เพราะถือว่าการสื่อสาร มีลักษณะเป็นวงกลมและไม่มีที่สิ้นสุด ผู้รับข่าวและผู้ส่งข่าว นอกจากจะทำหน้าที่ทั้งการเข้ารหัส และถอดรหัสแล้ว ยังเป็นผู้ก่อให้เกิดข่าวสารและกำหนดพฤติกรรมอีกด้วย

องค์ประกอบของการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้น จากแบบจำลองกระบวนการ สื่อสารของ Harold (1948 อ้างถึงใน รณกร สุวรรณกลาง, 2557) อธิบายถึง ทฤษฎีกระบวนการ สื่อสารเชิงพฤติกรรม (The behavioral school of thought) ซึ่งเป็นการศึกษาปฏิกริยาระหว่าง ผู้ส่งสารและผู้รับสาร เนื้อหาข่าวสาร ชนิดของสื่อที่ใช้ และผลอันเกิดจากการกระทำการสื่อสาร โดยอธิบายกระบวนการสื่อสาร ตั้งเป็นคำถามเกี่ยวกับตัวผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และผลของการสื่อสาร ได้แบบจำลองดังภาพที่ 2 โมเดล GRPI ของทีมที่มีประสิทธิผล (รณกร สุวรรณกลาง, 2557)



ภาพที่ 2 โมเดล GRPI ของทีมที่มีประสิทธิผล

ในส่วนของปัจจัยการสื่อสาร จะอยู่ในการสื่อสาร SMCR ของ Davis (1960 อ้างถึงใน วรรณกร สุวรรณกลาง, 2557) การสื่อสาร (Communications) คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ สัญญาณ หรือพฤติกรรม ที่เข้าใจกัน

ปัจจัยองค์ประกอบของกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication process) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ส่วน (Uhl et al., 2014) ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (Sender) หมายถึง ผู้เริ่มการติดต่อสื่อสาร โดยผู้ส่งสารจะเป็นบุคคลที่มีความต้องการส่งข่าวสารให้ทราบ และมีความมุ่งหมายในการติดต่อสื่อสารไปยังบุคคลอื่น ๆ ซึ่งก็คือ ผู้รับสาร
2. ข่าวสารหรือข้อความ (Message) หมายถึง สิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการให้บุคคลอื่นรับทราบ โดยการส่งข่าวสารออกมา ซึ่งข่าวสารอาจอยู่ในรูปแบบใด ๆ ที่สามารถเข้าใจได้โดยประสาทสัมผัส อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมากกว่า ของผู้ฟังหรือผู้รับสาร โดยที่ข่าวสารของผู้ส่งสารอาจอยู่ในรูปของคำพูด การเขียน การวาดภาพหรือการแสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง
3. การแปลงข่าวสารที่ต้องการส่งเป็นข้อความ คำพูด หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ (Encoding) ได้แก่ กระบวนการใส่ข่าวสารลงเป็นรหัส หรือการเปลี่ยนข่าวสารซึ่งอยู่ในรูปแบบหนึ่งให้เป็นอีกรูปแบบหนึ่ง เช่น การเปลี่ยนข่าวสารเป็นสัญญาณหรือสัญลักษณ์ เพื่อจะส่งไปยังผู้รับข่าว ที่เปลี่ยนรหัส จะมีความหมายในตัวของมันเองตามรหัสที่จะตกลงกัน
4. ช่องทางการสื่อสาร (Communication channel) หมายถึง วิธีการที่ผู้ส่งสารเลือกที่จะใช้ ในการติดต่อสื่อสาร เพื่อใช้ช่องทางเป็นสื่อกลางหรือตัวนำข่าวสารอย่างหนึ่ง ที่ใช้ส่งข่าวสาร เช่น การบันทึกข้อความ คอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ โทรศัพท์ หรือโทรสาร โดยช่องทางการสื่อสารจะเป็น สิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างแหล่งที่มาของข่าวสารและผู้รับสาร ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกของการส่งข่าวสาร อาจเป็นท่าทางที่แสดงออกและหลักฐานอื่น ๆ ที่ปรากฏ ในบางครั้งอาจใช้ช่องทางมากกว่า 2 ช่องทางขึ้นไป เมื่อหลายทางเลือกในการติดต่อสื่อสารถูกเลือกได้ง่าย ในแต่ละทางเลือก จึงมีทั้งข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสามารถแบ่งช่องทางการติดต่อสื่อสารออกเป็น การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal communication) และการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal communication) ซึ่งผู้ส่งสารจะต้องเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับข่าวสาร เพื่อให้ การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ผู้รับสารก็ต้องเลือกช่องทางที่เหมาะสม ในการติดต่อสื่อสารย้อนกลับไป เพื่อประสิทธิผลของการสื่อสารเช่นกัน ซึ่งช่องทางการติดต่อสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 ช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอน โดยผ่านระเบียบข้อบังคับ โครงสร้างการบริหารขององค์กร อาจเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง ล่างขึ้นบน หรือในระดับเดียวกันก็ได้ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการจะมีเงื่อนไขที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของผู้ส่งและผู้รับข่าวสาร ดังนี้

เงื่อนไขที่ 1 การติดต่อสื่อสาร ต้องสร้างความเข้าใจที่ดีและถูกต้องแก่ผู้รับข่าวสาร

เงื่อนไขที่ 2 ข่าวสารที่ส่งออกไปต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประเภทที่ 2 ช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร ตามกลุ่มสังคมหรือความชอบพอโดยตรง อาศัยความสัมพันธ์สมัครนุ่เคย การแนะนำจากเพื่อนฝูง การรู้จักเป็นการส่วนตัว โดยไม่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของการบริหารองค์กร เป็นลักษณะของการพบปะพูดคุย สนทนากัน การระบายความทุกข์ หรือการขอคำปรึกษากันในงานเลี้ยง ซึ่งจะเป็นลักษณะแบบปากต่อปาก ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารจะมีมากหรือน้อย ขึ้นกับการยอมรับความเข้าใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มที่ไม่เป็นทางการด้วยกัน

5. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง บุคคลที่ใช้ประสาทสัมผัสอย่างหนึ่งหรือมากกว่าของประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการรับข่าวสารของผู้ส่งสาร ซึ่งผู้รับสารจะต้องมีความพร้อม (Ready) ที่จะรับข่าวสาร สามารถแปลความหมายของข่าวสารนั้นได้ (Interpreted meaning)

6. การแปลความหรือตีความและการถอดรหัส (Interpreted meaning and decode) หมายถึง การที่ผู้รับข้อมูลข่าวสาร จะได้รับข้อมูลในรูปของข่าวสารนั้น จำเป็นต้องแปลงจากรูปสัญลักษณ์ไปเป็นรูปแบบที่ผู้รับสารเข้าใจ คือ ต้องมีการถอดรหัสข่าวสารเสียก่อน ในขั้นตอนนี้จะได้รับผลกระทบจากทักษะ เจตคติ ความรู้ ระบบสังคมและวัฒนธรรมจากฝ่ายผู้รับสารอีกครั้งเช่นกัน นอกจากนี้ ในการสื่อสารแต่ละครั้ง มักเผชิญกับอุปสรรคหรือตัวกีดขวางที่ทำให้การสื่อสารผิดเพี้ยนหรือบิดเบือนไป เรียกว่าเสียงรบกวน (Noise) ตัวอย่างของเสียงรบกวน ได้แก่ ปัญหาการรับรู้ของคน (Perceptual problems) จำนวนข้อมูลในการสื่อสารมากเกินไป (Information overload) ไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้รับสาร (Absence of feedback) ปัญหาในการแปลความหมายที่แตกต่างกัน (Semantic difficulties) ใช้ช่องทางที่ไม่เหมาะสมในการส่งข่าวสาร (Improper channels) มีสิ่งอื่นมาดึงดูความสนใจ (Physical distractions) ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม (Cultural difficulties) และผลกระทบที่เกิดจากสถานะภาพที่เป็นอยู่ (Status effects)

7. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ส่วนย้อนกลับของกระบวนการติดต่อสื่อสารที่เป็นปฏิกิริยาตอบรับของผู้รับสาร ซึ่งแสดงออกต่อการติดต่อสื่อสารของผู้ส่งสาร เพื่อแสดงการรับรู้ เข้าใจหรือปฏิบัติ เนื่องจากผู้รับสารกลายเป็นผู้ส่งสาร โดยข้อมูลย้อนกลับจะเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเดียวกันกับการติดต่อสื่อสารในขั้นตอนเริ่มแรก ข้อมูลย้อนกลับของการติดต่อสื่อสาร

มีหลายรูปแบบ ตั้งแต่ข้อมูลย้อนกลับโดยตรง เช่น การยอมรับด้วยวาจา ตลอดจนข้อมูลย้อนกลับทางอ้อมที่ซับซ้อน ซึ่งแสดงออกทางการกระทำ ปกติในการติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์กร ถ้าหากว่าข้อมูลย้อนกลับมีความรวดเร็ว ครบถ้วนและชัดเจน ก็จะช่วยให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สามารถสรุปและอธิบายขององค์ประกอบของการสื่อสารได้ว่า การสื่อสารนั้น โดยหลักแล้วประกอบด้วย ผู้ส่งสาร คือ ผู้ทำหน้าที่ส่งข้อมูลสารไปยังผู้รับสาร โดยผ่านช่องทางที่เรียกว่าสื่อ ผู้ส่งสารต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีเจตคติต่อตนเอง ต่อเรื่องที่จะส่ง อีกทั้ง ยังจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาที่จะส่ง และอยู่ในระบบสังคมเดียวกับผู้รับ อันจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ข่าวสารที่ดีต้องแปลเป็นรหัส เพื่อสะดวกในการส่งการรับและตีความเนื้อหาของสาร และการจัดสารก็จะต้องทำให้การสื่อความหมายง่ายขึ้น สื่อหรือช่องทางในการรับสาร คือ ประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้นและกายสัมผัส ตลอดจนตัวกลางที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เช่น สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้รับสาร คือ ผู้ที่เป็นเป้าหมายของผู้ส่งสาร การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพ ผู้รับสารจะต้องมีประสิทธิภาพในการรับรู้ มีเจตคติที่ดีต่อข้อมูลข่าวสาร ต่อผู้ส่งสาร และต่อตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

ความหมายของความสามารถในการปรับตัว

นักวิชาการให้ความหมายด้านบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

มารุต พัฒนาผล (2555) กล่าวถึง การที่ผู้เรียนสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเรียน ซึ่งเป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจต่าง ๆ โดยคิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ แก้ปัญหาโดยใช้เหตุผลและหมายคาม รวมถึงกล้าเผชิญกับสภาพปัญหา

ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2556) กล่าวถึง ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหา ความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้

จิตรวิ มุสิกสุต (2556) ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานว่า เป็นกระบวนการที่มนุษย์และสัตว์ พยายามหาวิธีสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการกับสิ่งเร้า เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยการปรับพฤติกรรมให้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งได้แบ่งลักษณะการปรับตัวไว้ 2 ลักษณะ คือ การปรับตัวทางร่างกายและการปรับตัวทางสังคม

ปัจจัยความสามารถในการปรับตัว

ผู้วิจัย ขอสรุปปัจจัยความสามารถในการปรับตัว จากนักวิชาการที่แสดงทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยความสำคัญหรือความจำเป็นในการปรับตัวไว้ ดังนี้

สวดยสม ทิพยธร (2552) กล่าวถึง ความสำคัญของปัญหาและสาเหตุของการปรับตัว จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกและทางลบ แต่ผู้ที่เผชิญกับสภาพทางลบ จำเป็นต้องปรับปรุงด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุหรือปัญหา มีดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยี หมายถึง การแสดงออกถึงการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการนำไปใช้ในงาน โดยใช้องค์ความรู้และทักษะในการทำงาน มีความรวดเร็วในการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการทำงาน และขั้นตอนการทำงาน มีความสามารถในการทำงาน

2. ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความยืดหยุ่นและยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาคความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพพื้นฐานความต้องการคุณค่าและวัฒนธรรมองค์กร สามารถปรับตัวและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง วิเคราะห์ปัญหาและการสร้างความคิดแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขในปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยพัฒนาหาข้อมูลและหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา

ปณยา ทองเหลือง (2555) กล่าวว่า การปรับตัวในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ตามกลุ่มอาชีพ อย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผน เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การทำงาน

กล้าหาญ ฌ น่าน (2556) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยทั่วไป เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมจากความสำคัญของการปรับตัวในการทำงาน

สกุล กิตติพิรัชล (2560) กล่าวว่า ความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาและขจัดความคับข้องใจหรือวิตกกังวล โดยการเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อและพฤติกรรม เมื่อเผชิญ

กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ การปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวต่อวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปรับตัว

นักวิชาการ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปรับตัวไว้ เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุและประโยชน์ที่ได้รับจากการปรับตัว ดังนี้

จิตรวี มุสิกสุต (2556) กล่าวว่า กระบวนการปรับตัว เป็นผลที่เกิดจากความต้องการอันจำเป็น ความตึงเครียด หรือแรงขับที่ถูกรังเร้า จนกว่าความต้องการอันจำเป็นนั้นจะได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดจะลดลง หรือแรงขับนั้นเบาลงหรือสั่นลง จากคำกล่าวนี้ เห็นได้ว่าการปรับตัวมีความเกี่ยวข้องกันมากกับความจำเป็น หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการจำเป็นเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัว

ชูทิศย์ ปานปรีชา (2551) กล่าวถึง แรงผลักดันที่เป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เกิดการปรับตัว 2 ประการ คือสิ่งเร้าภายในและสิ่งเร้าภายนอก ดังนี้

1. สิ่งเร้าภายใน เป็นความต้องการทางจิตใจ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ความสำเร็จในชีวิต ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ
2. สิ่งเร้าภายนอก เป็นความต้องการของสังคมและสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ศาสนา กฎระเบียบ ที่บุคคลต้องตอบสนอง โดยไม่มีความกดดันทางจิตใจ

ณัฐชา สแตนต์ (2557) ได้ให้ทัศนะว่า สิ่งแวดล้อม ถือเป็นปัจจัยทำให้บุคคลเกิดการปรับตัว เมื่อสิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง จะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดการปรับตัว โดยจำแนกสิ่งเร้าออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งเร้าตรง คือ สิ่งเร้าทั้งจากภายในและภายนอกที่บุคคลต้องเผชิญ ซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวมากที่สุด ทำให้ต้องมีการตอบสนองสิ่งเร้าเหล่านั้นเกิดขึ้น กล่าวได้ว่า สิ่งเร้าเหล่านั้น เปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
2. สิ่งเร้าร่วม คือ สิ่งเร้าอื่น ๆ ที่มีอยู่ในขณะนั้น นอกเหนือจากสิ่งเร้าที่กระทบตัวบุคคลเป็นได้ทั้งในทางบวกและทางลบ หากเป็นทางบวกก็จะช่วยอิทธิพลของสิ่งเร้าตรงในการปรับตัว แต่หากเป็นทางลบ จะทำให้อิทธิพลของสิ่งเร้าตรงมีอิทธิพลมาก ทำให้บุคคลปรับตัวได้ยากเพิ่มขึ้น
3. สิ่งเร้าแฝง คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล หรือเฉพาะตัว อาจเกิดจากประสบการณ์ในอดีต คติ ความเชื่อ ค่านิยม หรือบุคลิกภาพ เป็นต้น

ผลของการปรับตัว

ผลของการปรับตัวของบุคคลหรือบุคลากรที่สามารถปรับตัวได้ดี ก็จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีนักวิชาการได้กล่าวถึงผลของการปรับตัวไว้หลากหลาย ดังนี้

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน เป็นประเด็นสำคัญซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจอย่างมาก หากบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็ว จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กร เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ตรงกันข้ามกับบุคลากรที่ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งานที่ปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจในการทำงานลดลง หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

อภิขญา อินทราสุภา (2553) กล่าวว่า บัณฑิตที่จบใหม่ หรือแม้แต่การที่บุคคลเคลื่อนย้ายงานใหม่ จำเป็นต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อบรรเทาความรู้สึกคับข้องใจ และเพื่อรักษาสมดุลภาพแห่งชีวิตไว้ หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน การมาสาย และความคับข้องใจในงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ประโยชน์ของการปรับตัว

การปรับตัวในการทำงาน เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอย่างมาก หากบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็ว ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ การปรับตัวในการทำงานนั้น นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลักซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติเพื่อช่วยให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้น การปรับตัวในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงาน ย่อมจะสามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว ในการเข้าสังคม กลุ่มต่าง ๆ สิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในการทำงาน คือ การปรับตัวในการทำงาน ทั้งปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการปรับตัวในการทำงานนั้น แต่ละบุคคลจะมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไป บางคนสามารถปรับตัวได้ดีและบางคนปรับตัวได้ไม่ดีนัก เมื่อบุคคลเริ่มเข้าสู่ระบบการทำงาน สิ่งที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ

การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ตนเองทำ ซึ่งลักษณะการปรับตัวให้เข้ากับจำนวนชั่วโมงที่ได้ทำการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป (เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2555)

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แนวคิดความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน มีนักวิชาการนำเสนอแนวคิดไว้จำนวนหลากหลาย ของแต่ละนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ คือ การปรับและเปลี่ยนแปลงความรู้สึก เจตคติในการปฏิบัติงาน ให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ องค์ประกอบของปัจจัยความสามารถในการปรับตัว คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยี ความสามารถในการจัดการความเครียด ความสามารถในการปรับตัวต่อวัฒนธรรมองค์กร และความคิดสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบริหารที่มีประสิทธิภาพ

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ทีมต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกภายในทีมต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น แลกเปลี่ยนกัน นอกจากนี้ ต้องมีการประชุม ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอ ขณะเดียวกันก็ต้องลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในทีม และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลข้อเท็จจริง โดยไม่ใช้อารมณ์เข้ามาในการตัดสินใจ ผู้นำทีม จึงต้องเป็นทั้งนักพูดและนักฟังที่ดี มีภาวะผู้นำ ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม และสนับสนุนให้เกิดการกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์

ลักษณะของการทำงานเป็นทีมบริหารที่มีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงทีมงานบริหารที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรับรู้ถึงลักษณะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งการที่ทีมงานจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในทีม ต้องมีการจัดรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ (นิ่มนวน ทองแสน, 2557)

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม/ ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่ มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่า การติดต่อกันตัวต่อตัว



170768951

2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/ กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม/ กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษามิตรภาพที่มั่นคงในแต่ละทีม/ กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้ง ความรู้ ความสามารถของสมาชิก แบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของสมาชิก

การทำงานเป็นทีม เป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบ ระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม (2556) กล่าวถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านเป้าหมาย ทีมงานที่จะทำงานได้ดี ก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน แต่สิ่งที่จะถูกลืมเสมอ นั้น คือ การที่สมาชิกแต่ละ คนของทีมงานต่างมีเป้าหมายของตนเอง ดังนั้น ทีมงานจะต้องระบุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานให้ชัดเจน เพื่อที่จะทำให้สมาชิกภายในทีมงานได้รับรู้และมีการจัดการวางแผนงานล่วงหน้าให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ทีมงานต้องการให้สมาชิกได้ลงมือทำร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่จะต้องปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด สมาชิกแต่ละคนรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายการทำงานของสมาชิกคนอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด รวมถึงเป้าหมายในการทำงานของสมาชิกแต่ละคนขัดแย้งกันภายในทีมหรือไม่เพียงใด

2. ด้านบทบาท การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกภายในทีมงาน เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงาน โดยพิจารณาจากความชัดเจนของบทบาทการทำงานของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงาน ตามการรับรู้ของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ

3. ด้านกระบวนการทำงาน กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรจะต้องมีการตรวจสอบกระบวนการทำงานให้แน่ใจ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการตรวจสอบ พิจารณาจากการตัดสินใจในการแก้ปัญหาพร้อมกับสมาชิก มีลักษณะเป็นอย่างไร สิ่งที่เป็นปัญหาในการตัดสินใจร่วมกันในทีมงาน การสื่อสารภายในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างไร การประชุมปรึกษาหารือของทีมงานมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ สมาชิกในทีมงานต้องการให้ปรับปรุงการประชุมอย่างไร ผู้นำทีมงานควรมีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร และควรจะทำอย่างไรจึงจะช่วยทีมงานให้ปฏิบัติงานได้ดี

4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกภายในทีมงาน โดยพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ คือ ความขัดแย้งที่ควรนำมาแก้ไข เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขัดขวางมิให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะ ดังนี้ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2547)

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีม
2. มีความเชื่อถือ ไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีมและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

จากการกล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น มีความน่าสนใจ และมีความสอดคล้องกับลักษณะการทำงานตามประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมมีความหลากหลายในแขนงงาน รวมถึงยังสามารถเป็นผู้นำซึ่งกันและกันได้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะมีความจำเป็นในการลดความขัดแย้งกันในสมาชิกภายในทีมแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวแปรสนับสนุน เช่น การสื่อสารที่ดีภายในทีม ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับทีม เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะเป็นแรงผลักดันชั้นดีให้กับสมาชิกภายในทีมให้สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ประสิทธิภาพของทีม

ประสิทธิภาพของทีม เป็นการบรรลุระดับของการทำงานและความพึงพอใจของสมาชิก และการเจริญเติบโตในอนาคต วิธีการที่ทีมงานในระบบเปิด (Open-system) แปรสภาพปัจจัยนำเข้าที่เป็นทรัพยากร (Inputs) ออกมาเป็นผลลัพธ์ (Output) ปัจจัยสำคัญในการกำหนดกระบวนการ ลักษณะของงาน ขนาดของทีมงานและลักษณะของสมาชิก ในแต่ละปัจจัยจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการกลุ่ม และช่วยกำหนดขั้นตอนของการบรรลุผลลัพธ์กลุ่มด้วย ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้าของกลุ่ม (Team inputs) ลักษณะของงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ จะมีผลกระทบต่อทีมงาน ให้มีการใช้ความพยายามและมีการตอบสนองความต้องการกลุ่มได้อย่างไร เพื่อให้ดำเนินงานไปได้ด้วยดี ควรต้องกำหนดงานให้ชัดเจน ซึ่งจะเป็นการง่ายสำหรับสมาชิกทีมที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน งานที่สลับซับซ้อนต้องการข้อมูลที่มากขึ้นกว่างานที่ง่าย ๆ การกำหนดองค์กรจะมีผลต่อวิธีการที่สมาชิกทีมจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกอื่น ๆ และใช้ทักษะเพื่อการบรรลุผลในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญ ก็คือ

1.1 ลักษณะงาน (Nature of task) เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความเข้มข้นของกระบวนการทำงาน งานที่ชัดเจน ทำให้ง่ายต่อการทำงานของสมาชิก ส่วนงานที่ซับซ้อน จำเป็นต้องมีข้อมูลที่มากขึ้น และการมีปฏิสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

1.2 สภาพขององค์กร (Organizational setting) มีผลต่อการเกี่ยวข้องระหว่างสมาชิก และนำทักษะความสามารถมาใช้เพื่อความสำเร็จของงาน ส่วนประกอบที่สำคัญ คือ ข้อมูลแหล่งที่มา เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กรและการให้รางวัล

1.3 ขนาดของทีมงาน (Team size) ที่ดี ควรมีสมาชิกประมาณ 7-9 คน ทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีสมาชิกน้อยกว่า 10 คน ถ้ามีสมาชิกที่มากกว่านี้ หัวหน้าอาจจะมีปัญหาและความยุ่งยาก และพบปัญหาในการบริหารทีม ทีมงานไม่ควรมีสมาชิกน้อยกว่า 4-5 คน ทั้งนี้ เพื่อให้มีมุมมอง และทักษะที่มีความหลากหลาย หากหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่และต้องการให้พนักงานทำงานเป็นทีม ควรมีการแบ่งเป็นทีมย่อย ๆ

1.4 การผสมผสานกันของลักษณะของสมาชิกที่อยู่ในทีม (Membership characteristics) ทีมต้องการสมาชิกที่ประกอบด้วยความสามารถและทักษะที่ผสมผสาน เพื่อที่จะเกิดการควบคุมและการปฏิบัติงานที่ดี โดยที่มีคุณค่าและบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับผู้ร่วมงานคนอื่น

2. ความหลากหลายของทีม (Team diversity) เมื่อบุคลากรในองค์กรมาทำงานร่วมกัน สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ความหลากหลาย (Diversity) ในการปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม การบริหารความหลากหลาย (Diversity management) ของบุคลากร

ในองค์กร จึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบหรือเสียเปรียบในการแข่งขัน ที่ผู้บริหารองค์กรมีอาจจะเลยได้ ซึ่งการบริหารความหลากหลาย Woodcock (1989) ได้อธิบายว่าเป็นความกลมกลืนกันจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร ที่นำความไม่เหมือนกันของภูมิหลัง ทำทางส่วนตัว มุมมอง คุณค่าและความเชื่อ มาเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มและองค์กร ซึ่งมีสถานะหลากหลาย ได้แก่ อายุ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ร่างกาย เชื้อชาติ ศิวิติ ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความคิด ความชอบและความสนใจ เป็นต้น

3. การพัฒนาทีม (Team development) ขั้นตอนของการพัฒนาทีม (Stages of team development) การที่กลุ่มจะรวมตัวกันได้นั้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (Adler, 2008)

3.1 ขั้นตอนการวางรูปแบบหรือขั้นการสร้างกลุ่ม (Forming stage) เป็นการทำความรู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นขั้นแรกในการเริ่มต้นเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ในขั้นนี้สมาชิกของกลุ่มจะมีการตกลงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ โครงสร้างและกิจกรรมของกลุ่ม ซึ่งอาจยังไม่มีคามแน่นอน สมาชิกจะทดสอบและตรวจสอบปฏิกิริยาหรือการโต้ตอบของกลุ่ม และตัดสินใจว่าพฤติกรรมแบบใดเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ขั้นตอนนี้จะเสร็จสมบูรณ์ เมื่อสมาชิกคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3.2 ขั้นตอนการระดมความคิด (Storming stage) ในขั้นตอนนี้ จะมีการโต้แย้งทางความคิดเห็นกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาท ความรับผิดชอบ และหาข้อกำหนดซึ่งเป็นรายละเอียดของกลุ่ม ในขั้นตอนนี้ อาจทำให้สมาชิกเกิดความเครียดและนำไปสู่การปะทะกันอย่างรุนแรง ซึ่งมักเกิดขึ้นบ่อย ๆ เมื่อสมาชิกเริ่มถือเอกลิทธิส่วนตัว หรือเกิดความไม่พึงพอใจในตัวผู้นำที่ได้รับเลือก เมื่อมีการวางตำแหน่งและความรับผิดชอบภายในกลุ่มอย่างชัดเจนแล้ว สมาชิกจะมีการเคลื่อนไหว เพื่อแข่งขันชิงตำแหน่งกันภายในกลุ่ม ดังนั้น กลุ่มอาจขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขึ้นมาได้

3.3 ขั้นตอนกำหนดบรรทัดฐาน (Norming stage) หรือขั้นการประสมประสานเบื้องต้น (Initial integration stage) ในขั้นนี้ สมาชิกจะทำความเข้าใจและยอมรับบทบาท ความรับผิดชอบของกันและกัน มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ มีการพัฒนาบรรทัดฐานของกลุ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สมาชิกจะมีความสนิทสนมและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้กลุ่มมีแรงยึดเหนี่ยว (Cohesiveness) เพิ่มมากขึ้น

3.4 ขั้นการดำเนินงาน (Performing stage) หรือขั้นประสมประสานโดยรวม (Total integration stage) พลังของกลุ่มจะพัฒนาจากการรู้จักและเข้าใจกัน ไปเป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการจัดระเบียบและมีการกำหนดหรือแบ่งหน้าที่งานต่าง ๆ อย่างครบถ้วน โดยเป็นที่ยอมรับ

ของกลุ่มและดำเนินการไปข้างหน้า เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกของกลุ่มสามารถปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์

3.5 ขั้นการแยกกลุ่ม (Adjourning stage) เป็นการวางช่องทางการปฏิบัติงาน กลุ่มจะเตรียมตัวสำหรับการขยายตัว มีความสนใจที่จะตอบสนองสมาชิกของกลุ่ม บางคนอาจต้องสูญเสียความสัมพันธ์อันดีจากกลุ่ม สำหรับกลุ่มชั่วคราว เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายแล้ว ก็จะเข้าสู่ขั้นการสลายกลุ่ม โดยอาจจะมีการรวมกลุ่มกันใหม่ภายหลัง

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

สำหรับประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันภายในทีม นั้น บุคลากรจะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ที่มีการแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ ดังนี้ (Adler, 2008)

1. การปฏิบัติงานตามบทบาท (Task performance) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานและความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นองค์ประกอบในทีม โดยแต่ละบุคคลจำเป็นต้องทำอย่างหนึ่งที่จะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลดีต่อองค์กรโดยตรง ซึ่งถือได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีผลโดยตรงต่อการผลิตสินค้า บริการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีส่วนโดยตรงในการสนับสนุนกระบวนการทำงานหลักขององค์กร

2. ความพึงพอใจในทีม (Member satisfaction) เป็นกระบวนการในการประเมินความพึงพอใจในทางบวกหรือทางลบของสมาชิกแต่ละบุคคล ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม ซึ่งถือได้ว่ามีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือต่อตัวงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือบุคคลหรือสมาชิกในทีมมีทัศนคติต่อกันในทางบวก ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลภายในทีมมีทัศนคติในทางลบ ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในทีมและส่งผลเสียต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งความพึงพอใจในทีมนี้ประกอบด้วย ลักษณะของกระบวนการในการทำงาน การออกแบบงาน และการทำงานร่วมกัน

3. ศักยภาพทีม (Team potential) เป็นตัวระบุความสำเร็จของเป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Purpose) สำหรับการทำงานร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบที่สำคัญคือ ศักยภาพในการทำงานเป็นทีม จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงการแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างชัดเจน เพราะการทำงานเป็นทีม ยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ และทีมสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคน การที่สมาชิกภายในทีมมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่ หรือ

เต็มความสามารถของบุคคลนั้น ๆ พึงกระทำ จะส่งผลต่อองค์กรโดยตรง และควรยึดถือปฏิบัตินี้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาท (Task performance) ความพึงพอใจในทีม (Member satisfaction) และศักยภาพทีม (Team potential) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ สมาชิกทุกคนภายในทีม จะต้องรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งตรงจุดนี้ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ หรือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้สูงขึ้น

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ข้อดีของการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการผนึกพลังผสานความต่าง (Synergy) การรวมพลังจากความสามารถพิเศษเฉพาะตัวและความพยายาม เพื่อเกิดผลที่พิเศษ จะเกิดผลได้ เมื่อทีมใช้ทรัพยากรจากสมาชิกได้อย่างเต็มที่ และจะส่งผลให้บรรลุผลในการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานคนเดียว ทีมเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อท่าทีและพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสามารถช่วยให้คนทำงานดีขึ้น การติดต่อ การแบ่งปันความคิด การตอบสนองต่อความชอบ และการก้าวข้ามสิ่งกีดขวางบางส่วนของทีมที่ยาก ที่จะเกิดขึ้นได้ อันเนื่องมาจากชีวิตประจำวัน หรือกฎของการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม ความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ และการรองรับทางอารมณ์ Colquitt (2013) เสนอว่า หากจะนำทีมงานมาใช้ในองค์กร ต้องพิจารณา 2 ประเด็นหลัก คือ ประโยชน์ที่ได้จากศักยภาพของทีมงานและความคุ้มค่าในศักยภาพของทีม โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ประโยชน์ที่ได้จากศักยภาพของทีม ประกอบด้วย

1.1 ระดับของความพยายาม ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ต้องเพิ่มแรงจูงใจและความสามารถในการทำงานของบุคลากรได้ สามารถพัฒนาทีมจนเกิดเป็นการวิวัฒนาการการทำงานที่สร้างองค์ความรู้ จนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

1.2 ความพึงพอใจของสมาชิก การที่สมาชิกต้องรับผิดชอบต่อภารกิจและเป้าหมายของทีม ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะมองเห็นถึงโอกาสในการแสดงคุณค่าของตนเอง ซึ่งจะนำสู่ความพึงพอใจของสมาชิก

1.3 การเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติ การทำงานเป็นทีมสามารถที่จะดึงความรู้ความสามารถของสมาชิกที่หลากหลาย เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน จนเป็นการขยายความรู้และทักษะในการทำงานที่มากขึ้นได้

1.4 องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้รวดเร็ว การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการพัฒนาในองค์ความรู้ที่หลากหลายจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก มีการแลกเปลี่ยนงานช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในสถานการณ์มากขึ้น จึงทำให้การทำงานสามารถตอบสนองลูกค้าและเป้าหมายองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว

2. ความคุ้มค่าของศักยภาพทีมงาน

2.1 การบริหารอำนาจ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่าง จะมีความรู้สึกเหมือนสูญเสียอำนาจ เมื่อได้รับเลือกมาเป็นสมาชิกของทีม ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจะต้องบริหารในเรื่องของอำนาจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีของสมาชิกทุกคนในทีม

2.2 การเอาเปรียบของสมาชิก เนื่องจากสมาชิกบางคนหาผลประโยชน์จากการเป็นสมาชิกในทีม ทำให้เกิดการเอาเปรียบ เช่น การทำงานที่ไม่เต็มที่ แต่ได้รับผลประโยชน์เท่าสมาชิกคนอื่น

2.3 ความคุ้มค่าในการประสานงาน การทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องใช้เวลาและความเข้าใจในการประสานงาน เพื่อทำกิจกรรมของทีมให้สำเร็จ บางครั้งสมาชิกทุ่มเทให้กับทีม แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจไม่คุ้มกับสิ่งที่ได้สูญเสียไป

2.4 การปรับปรุงระบบการทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องปรับปรุงส่วนงานหรือระบบการทำงานขององค์กร จึงต้องพิจารณาความคุ้มค่าจากการปรับระบบที่ใช้ในการทำงานที่เป็นทีม ข้อเสียของการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น การทำงานเป็นทีมย่อมเกิดปัญหาเช่นกัน สมาชิกในทีมไม่ทำงานตามหน้าที่หรือเกิดการขัดแย้งขึ้นภายในทีม ก็จะส่งผลกระทบต่อผลงานของทีมและสมาชิกที่เหลือต้องรับภาระเพิ่ม อาจนำไปสู่การทำงานเฉพาะส่วนใครส่วนคนนั้น ซึ่งอาจจะต้องมีการแก้ไข โดยการให้รางวัลกับบุคคลที่เสียสละให้กับทีม และปัญหาอื่น ๆ สามารถทำให้ศักยภาพที่ดีของทีมงานเข้าสู่ความยุ่งยาก ความล้มเหลว และส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ขององค์กรโดยตรง

ประวัติ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นผู้ผลิตไบฮินเจียร์ ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทย ที่นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2530 เพื่อเป็นศูนย์ยุทธศาสตร์ตลาดต่างประเทศของ บริษัท เรชิบอน ประเทศญี่ปุ่น และได้ขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยขยายโรงงานที่สองไปที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2550 ทั้งที่ดูเหมือนว่าองค์กรกำลังจะเติบโตได้อย่างราบรื่น แต่จากวิกฤตการณ์น้ำท่วมครั้งใหญ่ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 ทำให้โรงงานทั้งที่โรจนะและนวนครต่างจมอยู่ใต้น้ำ ทำให้องค์กรตกอยู่ในวิกฤตถึงขั้นต้องปิดโรงงาน

แต่ด้วยความร่วมแรงร่วมใจกันของพนักงาน ทำให้สามารถฟื้นฟูโรงงานทั้งสองได้อย่างรวดเร็ว เป็นประวัติการณ์ อีกทั้ง ในปี พ.ศ. 2555 โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ก็ก่อตั้งเสร็จสมบูรณ์ องค์กรต้องเร่งฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างให้ไทยกลายเป็นฐานการผลิต ที่รองรับตลาดที่มีความต้องการหินเจียร ทั้งในเอเชีย ตะวันออกกลาง อเมริกาเหนือ อเมริกากลาง และอเมริกาใต้ ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ได้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 30 ซึ่งองค์กรได้นำเอาจิตวิญญาณขององค์กรในด้านการสร้างความยืดหยุ่น ทางความคิดและความกระตือรือร้น รวมทั้งนำเอาเทคโนโลยีการเจียร การขัด ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น ภายในองค์กร มาทำทลายความสามารถขององค์กรในการสร้างแนวทางใหม่ ๆ อยู่เสมอ

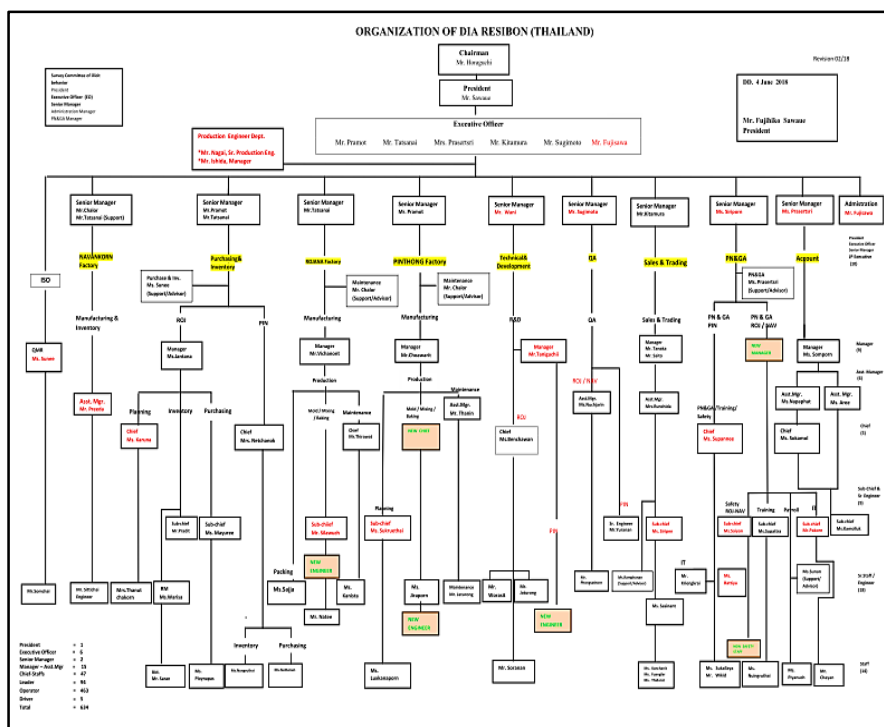
วิสัยทัศน์

มุ่งสู่การเป็นผู้นำ ในการผลิตหินเจียรอันดับ โลก มีความเป็นเลิศในด้านคุณภาพ การออกแบบและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

พันธกิจ

เราจะผลิตหินเจียรที่ดี มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นที่พึงพอใจของลูกค้า

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

จากภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรของ บริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นระบบสายงานผู้บังคับบัญชา โดยจะขึ้นตรงกับประธานบริษัท จะเป็นผู้สั่งการ มีอำนาจในการตัดสินใจเด็ดขาดในการบริหารงานของ บริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งต่อมา ทางบริษัท มีนโยบายในการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับ โครงสร้างในการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการลดลำดับชั้นในการบริหารงานและการบังคับบัญชาลดลง ซึ่งปัจจุบันค่อนข้างมีความซับซ้อน วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว รวมถึงการกระจายอำนาจในการบริหารให้ผู้บังคับบัญชา มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ แนวคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติทัช เขียวอ่อน (2555) ศึกษาการทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษา ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การประสบความสำเร็จในการประกอบการ ตามที่ได้วางแผนนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนการทำงานและการเตรียมพร้อมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะต้องมีการทำงานร่วมกันในรูปแบบทีม (Team work) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง สามารถเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานนั้น ๆ โดยที่อาศัยความร่วมมือกันในการทำงาน เริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่าง ๆ กระทั่งมาถึงพนักงานในทีมในทุก ๆ ระดับ นอกจากนี้ ในองค์กรจะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้ด้วยดี ก่อให้เกิดผลของงานที่ถือว่ามีประสิทธิภาพ เช่น เรื่องของแรงจูงใจในการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร และการสื่อสารกันระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ

ฐิติรัตน์ นุ่มน้อย (2556) ศึกษาวิจัย เรื่อง การสื่อสารเพื่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษาธนาคารแลนด์แอนด์เฮอร์ส ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) กับผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในธนาคารและการจัดการ การเปลี่ยนแปลงของธนาคารที่จะ ยกระดับไปสู่ธนาคารพาณิชย์เต็มรูปแบบ จำนวน 3 คน นอกจากนี้ ยังได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม (Focus group interviews) กับพนักงานระดับปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ จำนวน 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 6 คน ผลการวิจัย พบว่า ธนาคารแลนด์แอนด์เฮอร์สเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ไม่มีการกำหนดนโยบายและประเมินผลการดำเนินการด้านการสื่อสารของธนาคาร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของธนาคาร ในการยกระดับไปสู่ธนาคารพาณิชย์เต็มรูปแบบ ส่งผลให้การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน และยังทำให้เกิดการปฏิบัติงาน



170768951

BUU_1Thesis 59710036 independent study / revv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

ด้านการสื่อสาร เกิดความทับซ้อนกัน มีผลทำให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารในเรื่องดังกล่าวไม่ชัดเจน ส่วนโฆษณาประชาสัมพันธ์ จะรับผิดชอบการสื่อสารองค์กรนั้น จะทำหน้าที่สื่อสารกับบุคคลภายนอกธนาคารเป็นหลัก ในขณะที่เดียวกัน สำนักทรัพยากรบุคคลได้ทำหน้าที่สื่อสารภายในองค์กรกับพนักงาน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท คอวลิตีเฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท คอวลิตีเฮาส์ จำกัด จำนวน 350 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่ดี

ปิยนุช เกาะกลาง (2558) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงาน จำนวน 50 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารจำนวน 7 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน สวัสดิการ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านรายได้ของพนักงานส่งผลน้อยที่สุด เป็นเพราะบริษัทมีชื่อเสียง เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่พอรับได้ มีสวัสดิการที่ดี ส่วนสิ่งที่ควรปรับปรุง คือ เรื่องคุณภาพของสวัสดิการที่ให้พนักงาน และควรส่งเสริมความผูกพันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สวสยม ทิพยธร (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ต่อการปรับตัวในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักบัญชี สหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test, F-test (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมด้านคุณภาพด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความเชื่อถือได้ เนื่องจากการปรับตัวในด้านวัฒนธรรม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

ในองค์กร ย่อมทำให้การทำงานมีระบบถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ ที่กำหนด ส่งผลให้งานมีคุณภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือได้ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพราะการที่บุคลากรทำงานตามกติกาที่กำหนดไว้ ในองค์กรแล้ว ผลกระทบที่เสียหายย่อมไม่อาจเกิดขึ้น แต่กลับทำให้ผลผลิตของงานเป็นที่ยอมรับ และน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555) ศึกษา เรื่อง การปรับตัวทำงานเป็นทีมของฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test และ F-test (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ความต้องการในการทำงานอยู่ในระดับมาก และการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

พัฒนา คดีพิศาล (2556) ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาซ จำกัด และบริษัทในเครือ เพื่อระดับความคิดเห็นของพนักงาน เรื่องประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม เพื่อเปรียบเทียบการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แบ่งเป็นรายด้าน ได้แก่ บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมและผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสารและการประชุมหารือ อยู่ในระดับ ปานกลาง พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน มีความเห็นในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มาลัยภรณ์ บุตรดี (2558) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสาร กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test และ F-test (One-way ANOVA) พบว่า ครูมีการติดต่อสื่อสาร โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง แบ่งเป็นด้าน คือ ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารทางวาจาในระดับมาก ส่วนวิธีการติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษรและวิธีการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี ใช้สื่อสารระดับปานกลาง ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน ครูมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายค้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างสมาชิก บทบาทและกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

อนุรักษ์ สันติโชค (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา หจก. ซิลเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test และ F-test (One-way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-30 ปี รายได้ 10,000-20,000 บาท การศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ตำแหน่ง และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาโครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการทำแบบสอบถามแบบปิด (Close question) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 246 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) จากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ทำการวิเคราะห์ ตีความ และอธิบายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา งานวิจัยนี้ มุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้าน โครงสร้างทีม ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัย ด้านรูปแบบการสื่อสารต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยได้กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร และการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการทำวิจัย สามารถแบ่งออกได้ตามหัวข้อ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ประชากรในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 634 คน (บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด, 2561) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ กลุ่มที่เป็นตัวแทน ของประชากรเป้าหมาย ทั้งนี้ บุคลากรของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด มีจำนวน ไม่มาก ผู้วิจัย จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 634 คน โดยใช้สูตรการคำนวณ ขนาดตัวอย่างของ Yamane (1976) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น (.05) ที่ค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

$$\text{แทนสูตร} \quad n = \frac{634}{1 + 634(.05)^2}$$

$$\text{กลุ่มตัวอย่างประชากร} = 245.26 \text{ คน}$$

ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 245.26 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวก ในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 246 ตัวอย่าง

2. การสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง หลังจากที่ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple random sample) โดยทุก ๆ ตัวอย่าง จะถูกสุ่มเลือกมาจากทั้งหมดของประชากร ซึ่งจะทำให้การแจกแบบสอบถามไปทุกแผนกของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จนครบ จำนวน 246 คน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างทีม รูปแบบ การสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis) และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ คือ ค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดีและคัดเลือกรวมเป็นข้อคำถามได้

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาใช้เป็นพื้นฐานการสร้างเครื่องมือ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ จำนวนคำถาม 5 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถาม ปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ โดยใช้ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านโครงสร้างทีม จำนวนคำถาม 12 ข้อ โดยเป็น แบบสอบถามปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานาม บัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสาร จำนวนคำถาม 21 ข้อ โดยเป็น แบบสอบถามปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานาม บัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัว จำนวนคำถาม 12 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภท มาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม จำนวน คำถาม 9 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิดหรือแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงลำดับ (Ordinal scale) และคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval scale)

ระดับความคิดเห็น มีดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

เกณฑ์การพิจารณาและแปลผลการศึกษาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดให้มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 คะแนน ตามสูตรและแสดงการคำนวณ ดังนี้ (วิชิต อุอิน, 2555)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน โดยที่มี 2 ตัวแปร ที่ต้องการหาความสัมพันธ์ส่งผลกระทบระหว่างกัน ซึ่งอยู่ในมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ขึ้นไปทดสอบผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน โดยที่มี 2 ตัวแปร ที่ต้องการหา



1707588951

ความสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อกัน ซึ่งอยู่ในมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ขึ้นไปทดสอบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน โดยที่มี 2 ตัวแปร ที่ต้องการหาความสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อกัน ซึ่งอยู่ในมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ขึ้นไปทดสอบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)



1707588951

BUU-IThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาโครงสร้าง รูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการทำแบบสอบถามแบบปิด (Close question) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 246 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) จากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ตีความและอธิบายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาถึงปัจจัยด้าน โครงสร้างทีม ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัย ด้านรูปแบบการสื่อสารต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านโครงสร้างทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความข้อบังคับจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย จึงกำหนดข้อบังคับของสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R Square	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted r square	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ชาย	121	49.2	2
หญิง	125	50.8	1
รวม	246	100.00	

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 และเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
น้อยกว่า/ เท่ากับ 25 ปี	19	7.7	5
26-30 ปี	53	21.5	3
31-35 ปี	72	29.3	1
36-40 ปี	63	25.6	2
41-45 ปี	29	11.8	4
46 ขึ้นไป	10	4.1	6
รวม	246	100.00	

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี มากที่สุด มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-40 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-45 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า/ เท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และอันดับสุดท้าย คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	74	30.1	2
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	117	47.6	1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/ ปริญญาตรี	49	19.9	3
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.4	4
รวม	246	100.00	

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มากที่สุด มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา เป็น

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/ปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และอันดับสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
Worker	169	68.7	1
Pre-foreman/ Foreman/ Supervisor	48	19.5	2
Staff/ Sr. staff/ Engineering	15	6.1	3
Sub-chief/ Chief	6	2.4	5
Asst. manager/ Manager/ Executive officer	8	3.3	4
รวม	246	100.00	

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีตำแหน่งที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ Worker จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมา คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติเป็น Pre-foreman/ Foreman/ Supervisor จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 รองลงมา คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติเป็น Staff/ Sr. staff/ Engineering จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 รองลงมา คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติเป็น Manager/ executive officer จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และอันดับสุดท้าย คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติเป็น Sub-chief/ Chief จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
น้อยกว่า/ เท่ากับ 1 ปี	19	7.7	5
มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี	32	13.0	4
มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี	43	17.5	3
มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี	58	23.6	2
มากกว่า 7 ปี ถึง 10 ปี	32	13.0	4
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	62	25.2	1
รวม	246	100.00	

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมา คือ มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมา คือ มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมา คือ มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี และมากกว่า 7 ปี ถึง 10 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 เท่ากัน และอันดับสุดท้าย คือ น้อยกว่า เท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านโครงสร้างทีม

การวิเคราะห์ข้อมูล

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม

การมีปฏิสัมพันธ์ ภายในทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานในทีม	72 (29.3%)	158 (64.2%)	16 (6.5%)			4.23	0.55	มากที่สุด	3
2. ตระหนักถึง ความสำคัญใน การให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน ภายในทีม	114 (46.3%)	132 (53.7%)				4.46	0.50	มากที่สุด	1
3. เปิดใจยอมรับ ฟังความเห็น ของเพื่อนร่วม ภายในทีม	90 (36.6%)	156 (63.4%)				4.37	0.48	มากที่สุด	2
รวม (n = 246)						4.35	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัย โครงสร้างทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$ และ $SD = 0.40$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในทีมของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$ และ $SD = 0.50$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมภายในทีมของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$ และ $SD = 0.48$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในทีมของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$ และ $SD = 0.55$)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการมีโครงสร้างของทีม

การมีโครงสร้าง ของทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ใน การทำงาน เป็นทีม อย่างเคร่งครัด	66 (26.8%)	180 (73.2%)				4.27	0.44	มากที่สุด	2
2. ให้ความสำคัญ และเคารพ กฎเกณฑ์ การทำงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อธำรงไว้ซึ่ง บรรทัดฐาน ของการทำงาน เป็นทีม	67 (27.2%)	155 (63.0%)	24 (9.8%)			4.17	0.58	มาก	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การมีโครงสร้าง ของทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. การสร้าง บรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ใน การทำงาน ร่วมกัน เป็นสิ่ง สำคัญต่อ โครงสร้าง การทำงาน ของทีม	171 (69.5%)	75 (30.5%)				4.7	0.46	มากที่สุด	1
รวม (n = 246)						4.38	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างทีมของ บริษัท ไโดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$ และ $SD = 0.36$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าการสร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญต่อโครงสร้างการทำงานของทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.7$ และ $SD = 0.46$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในการทำงานเป็นทีมอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$ และ $SD = 0.44$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านให้ความสำคัญและเคารพกฎเกณฑ์ของการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างไว้ซึ่งบรรทัดฐานของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ $SD = 0.58$)

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างทีมด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

การมีจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. มีเป้าหมาย ร่วมกันกับ เพื่อนร่วมงาน ภายใต้ การทำงาน เป็นทีม	83 (33.7%)	163 (66.3%)				4.34	0.47	มากที่สุด	1
2. การที่ท่าน รับผิดชอบต่อ งานที่ได้รับ มอบหมาย จะทำให้ท่าน ประสบ ความสำเร็จ และมีศักยภาพ ในการทำงาน เป็นทีมร่วมกัน	75 (30.5%)	139 (56.5%)	32 (13.0%)			4.17	0.63	มาก	2
3. การที่ท่าน ร่วมกับผู้อื่น จำเป็นต้องมี จิตสำนึกและ รับผิดชอบต่อ ร่วมกัน	171 (69.5%)	75 (30.5%)				4.14	0.61	มากที่สุด	3
รวม (n = 246)						4.22	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างทีมของ บริษัท ไลอ้อน เรซิชบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$ และ $SD = 0.50$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ภายใต้การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$ และ $SD = 0.47$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จและมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และ $SD = 0.63$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น จำเป็นต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ และ $SD = 0.61$)

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างทีมด้านการมีบทบาทร่วมกัน

การมีบทบาท ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ตระหนักถึง หน้าที่ รับผิดชอบ ในการทำงาน ร่วมกันในทีม	82 (33.3%)	164 (66.7%)				4.33	0.47	มากที่สุด	3
2. การปฏิบัติ ตามหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมาย อย่างเคร่งครัด จะส่งผลให้ การทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ประสบ ความสำเร็จ	172 (69.9%)	74 (30.1%)				4.70	0.46	มากที่สุด	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การมีบทบาท ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
3. การแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบ ในงาน โดย คำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ของแต่ละ บุคคล เป็นสิ่ง ที่มีความสำคัญ ในการทำงาน ร่วมกันในทีม	138 (56.1%)	108 (43.9%)				4.56	0.49	มากที่สุด	3
รวม (n = 246)						4.53	0.32	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัย โครงสร้างทีมของ บริษัท ใดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$ และ $SD = 0.32$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$ และ $SD = 0.46$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าการที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำงานงานร่วมกันภายในทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$ และ $SD = 0.49$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันภายในทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$ และ $SD = 0.47$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสาร

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร

ด้านผู้ส่งสาร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้ส่งสารที่ดี จะส่งผลให้ ผู้รับสาร เกิดความเข้าใจ	125 (50.8%)	121 (49.2%)				4.51	0.50	มากที่สุด	2
2. ผู้ส่งสารที่ดี ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการ สื่อสาร แยกแยะ ลำดับ เหตุการณ์และ ความสำคัญ ในการสื่อสาร เพื่อให้ ผู้สนทนา เกิดความเข้าใจ	117 (47.6%)	129 (52.4%)				4.48	0.50	มากที่สุด	3
3. ถ้าผู้ส่งสาร สื่อสาร ไม่เข้าใจ จะส่ง ผลกระทบต่อ ผู้ที่สนทนา และไม่เข้าใจ ตามไปด้วย	165 (67.1%)	81 (32.9%)				4.67	0.47	มากที่สุด	1
รวม (n = 246)						4.55	0.45	มากที่สุด	



1707588951

BUU-IThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

จากตารางที่ 11 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไโดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผู้ส่งสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$ และ $SD = 0.45$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าถ้าผู้ส่งสารสื่อสารไม่เข้าใจ จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่สนทนาเกิดความไม่เข้าใจตามไปด้วย มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$ และ $SD = 0.47$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าผู้ส่งสารที่ดี จะส่งผลให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$ และ $SD = 0.50$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าผู้ส่งสารที่ดี จะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการสื่อสาร และสามารถแยกแยะ ลำดับเหตุการณ์และความสำคัญในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้สนทนานั้นเกิดความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$ และ $SD = 0.50$)

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านช่องทาง

ด้านช่องทาง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. นวัตกรรมที่ทันสมัย จะส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ	99 (40.2%)	107 (43.5%)	40 (16.3%)			4.24	0.71	มากที่สุด	1
2. องค์กรท่านมีนวัตกรรมที่ทันสมัย ในการเอื้อประโยชน์ต่อการสื่อสารในทีมของท่าน		149 (60.6%)	97 (39.4%)			3.61	0.49	มาก	3

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านช่องทาง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. ให้ความสำคัญ ในการใช้ สื่อกลางหรือ ช่องทางใน การสื่อสาร เพื่อให้ การสื่อสาร ในทีมเกิด ประสิทธิภาพ	41 (16.7%)	181 (73.5%)	24 (9.8%)			4.07	0.51	มาก	2
รวม (n = 246)						3.97	0.35	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไคอะ เรซิชบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านช่องทางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$ และ $SD = 0.35$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่านวัตกรรมที่ทันสมัย จะส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$ และ $SD = 0.71$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านให้ความสำคัญของการใช้สื่อกลางหรือช่องทางในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารภายในทีมนั้นเกิดประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$ และ $SD = 0.51$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีนวัตกรรมที่ทันสมัย ในการเอื้อประโยชน์ต่อการสื่อสารภายในทีมของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$ และ $SD = 0.49$)

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านสาร

ด้านสาร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ให้ความสำคัญ ต่อข้อความ สื่อสารกับ ผู้สนทนา	49 (19.9%)	173 (70.3%)	24 (9.8%)			4.10	0.53	มาก	3
2. การส่งข้อความ ที่ชัดเจน ตรงประเด็น จะทำให้ผู้ที่ สนทนาด้วย เกิดความเข้าใจ	133 (54.1%)	105 (42.7%)	8 (3.3%)			4.51	0.56	มากที่สุด	2
3. ความผิดพลาด จากการส่ง ข้อความที่ไม่ ชัดเจนหรือไม่ ตรงประเด็น จะส่งผลทำให้ ผู้ที่ท่าน สนทนา ไม่เข้าใจ	173 (70.3%)	73 (29.7%)				4.70	0.45	มากที่สุด	1
รวม (n = 246)						4.43	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไโดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$ และ $SD = 0.35$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าความผิดพลาดจากการส่งข้อความที่ไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงประเด็น จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่ท่านสนทนานั้นเกิดความไม่เข้าใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$ และ $SD = 0.45$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่า การส่งข้อความที่มีความชัดเจน ตรงประเด็น จะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยเกิดความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$ และ $SD = 0.56$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านให้ความสำคัญต่อข้อความสื่อสารกับผู้สนทนา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$ และ $SD = 0.53$)

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านผู้รับสาร

ด้านผู้รับสาร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความใกล้ชิดสนิทสนมกันจะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาเกิดความเข้าใจ	24 (9.8%)	141 (57.3%)	81 (32.9%)			3.77	0.61	มาก	3
2. ให้ความสำคัญกับผู้ที่ทำกรสนทนาด้วยเสมอ ๆ	42 (17.1%)	172 (69.9%)	32 (13.0%)			4.04	0.54	มาก	2
3. มีความใส่ใจองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้ที่สนทนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	34 (13.8%)	204 (82.9%)	8 (3.3%)			4.11	0.40	มาก	1
รวม (n = 246)						3.98	0.36	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไโดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผู้รับสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$ และ $SD = 0.36$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความใส่ใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้ที่สนทนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ และ $SD = 0.40$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านให้ความสำคัญกับผู้ที่ท่านทำการสนทนาด้วยเสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$ และ $SD = 0.54$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าความใกล้ชิดสนิทสนมกัน จะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยเกิดความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ และ $SD = 0.66$)

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านการแปลงข่าวสาร

ด้านการแปลง ข่าวสาร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การแปลงสาร ที่ดีจะทำให้ ผู้ที่ท่าน สนทนาด้วย เกิดความเข้าใจ	116 (47.2%)	122 (49.6%)	8 (3.3%)			4.44	0.55	มากที่สุด	1
2. กระบวนการ แปลงสาร ถือว่าสำคัญ เพื่อทำให้ผู้ที่ สนทนาด้วย เกิดความเข้าใจ	108 (43.9%)	114 (46.3%)	24 (9.8%)			4.35	0.69	มากที่สุด	2
3. ประสบการณ์ ในการทำงาน ร่วมกันของผู้ที่ สนทนาช่วยให้ การแปลงสาร เกิดความเข้าใจ ที่ตรงกัน	68 (27.6%)	178 (72.4%)				4.28	0.44	มากที่สุด	3
รวม (n = 246)						4.35	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไโดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการแปลงข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$ และ $SD = 0.45$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าการแปลงสารที่ดี จะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$ และ $SD = 0.55$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่ากระบวนการแปลงสารถือว่ามีความสำคัญ เพื่อทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$ และ $SD = 0.69$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันของผู้ที่สนทนา ช่วยให้การแปลงสารเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$ และ $SD = 0.44$)

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านการแปลความหรือตีความ

การแปลความหรือตีความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ให้ความสำคัญการตีความจากผู้ที่ท่านสนทนาด้วย	90 (36.6%)	148 (60.2%)	8 (3.3%)			4.33	0.53	มากที่สุด	1
2. กระบวนการตีความถือว่า เป็นสิ่งที่มี ความสำคัญต่อผู้ที่ท่านสนทนา	66 (26.8%)	180 (73.2%)				4.27	0.45	มากที่สุด	2
3. การตีความที่ดี จะต้องคำนึงถึง ความรู้และ ประสบการณ์ของผู้ที่ท่านสนทนา	50 (20.3%)	164 (66.7%)	32 (13.0%)			4.07	0.57	มาก	3
รวม (n = 246)						4.22	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการแปลความหรือตีความ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$ และ $SD = 0.43$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านให้ความสำคัญของการตีความจากผู้ที่ท่านสนทนาด้วย มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$ และ $SD = 0.53$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่ากระบวนการตีความ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ที่ท่านสนทนา มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$ และ $SD = 0.45$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าการตีความที่ดี จะต้องคำนึงถึงความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่ท่านสนทนา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$ และ $SD = 0.57$)

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการสื่อสารด้านข้อมูลย้อนกลับ

ด้านข้อมูลย้อนกลับ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การสื่อสารดี จะส่งผลให้เกิดการตอบรับที่ดีของผู้ที่ท่านสนทนาด้วย	116 (47.2%)	82 (33.3%)	48 (19.5%)			4.28	0.77	มากที่สุด	2
2. การสื่อสารไม่ดี จะทำให้ผู้ที่สนทนาเกิดปฏิกิริยาตอบรับแง่ลบ	99 (40.2%)	96 (39.0%)	51 (20.7%)			4.20	0.75	มาก	3
3. ให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อให้ผลตอบรับของผู้ที่สนทนาด้วยเป็นทางบวก	76 (30.9%)	170 (69.1%)				4.31	0.46	มากที่สุด	1
รวม (n = 246)						4.26	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสารของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$ และ $SD = 0.43$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านตระหนักและให้ความสำคัญของการสื่อสาร เพื่อให้ผลตอบรับของผู้ที่สนทนาคือเป็นไปในทิศทางบวก มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$ และ $SD = 0.43$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าการที่ท่านสื่อสารดี จะส่งผลให้เกิดการตอบรับที่ดีของผู้ที่ท่านสนทนาคือ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$ และ $SD = 0.77$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าการที่ท่านสื่อสารไม่ดี จะทำผู้สนทนานั้นเกิดปฏิกิริยาตอบรับในแง่ลบ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$ และ $SD = 0.75$)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัว

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยี

ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เปิดใจยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานของท่าน	132 (53.7%)	114 (46.3%)				4.54	0.50	มากที่สุด	1
2. สามารถใช้เทคโนโลยีกับงานของท่านอย่างมีประสิทธิภาพ	107 (43.5%)	115 (46.7%)	24 (9.8%)			4.34	0.64	มากที่สุด	3

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความสามารถ ในการเรียนรู้ เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
3. เทคโนโลยี ที่ท่านใช้ สามารถทำให้ งานของท่านมี ความรวดเร็ว และประสบ ความสำเร็จ	108 (43.9%)	122 (49.6%)	16 (6.5%)			4.37	0.60	มากที่สุด	2
รวม (n = 246)						4.42	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสามารถในการปรับตัวของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$ และ $SD = 0.47$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$ และ $SD = 0.50$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าเทคโนโลยีที่ท่านใช้ สามารถทำให้งานของท่านมีความรวดเร็วและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$ และ $SD = 0.60$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีกับงานของท่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$ และ $SD = 0.64$)

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านความสามารถในการทำงานกับผู้อื่น

ความสามารถ ในการทำงาน กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. มีความขัดแย้ง เมื่อทำงานกับ บุคคลอื่น	43 (17.5%)	187 (76.0%)	16 (6.5%)			4.11	0.47	มาก	3
2. ยอมรับฟัง ความคิดเห็น จากบุคคลอื่น	60 (24.4%)	170 (69.1%)	16 (6.5%)			4.18	0.52	มาก	2
3. การทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมให้ ท่านสามารถ ปรับตัวใน การทำงาน ภายในองค์กร ของท่าน	132 (53.7%)	98 (39.8%)	16 (6.5%)			4.47	0.61	มากที่สุด	1
รวม (n = 246)						4.25	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสามารถในการปรับตัวของบริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความสามารถในการทำงานกับผู้อื่น

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$ และ $SD = 0.43$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานภายในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$ และ $SD = 0.61$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$ และ $SD = 0.52$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความขัดแย้งเมื่อทำงานกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ และ $SD = 0.47$)

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

ด้านการปรับตัว เข้ากับวัฒนธรรม องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สามารถ ปรับตัวใน การทำงาน เพื่อเป็นไปตาม วิสัยทัศน์ของ องค์กรท่าน	76 (30.9%)	162 (65.9%)	8 (3.3%)			4.28	0.52	มากที่สุด	2
2. สามารถ ปรับตัวให้เข้า กับวัฒนธรรม ขององค์กรได้	84 (34.1%)	154 (62.6%)	8 (3.3%)			4.31	0.52	มากที่สุด	1
3. การปรับตัว ให้เข้ากับ องค์กร จะทำให้ท่าน มีความเจริญ ในหน้าที่	84 (34.1%)	138 (56.1%)	24 (9.8%)			4.24	0.62	มากที่สุด	3
รวม (n = 246)						4.28	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสามารถในการปรับตัวของบริษัท ไดอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$ และ $SD = 0.49$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรท่านได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$ และ $SD = 0.52$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถปรับตัวในการทำงาน เพื่อเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$ และ $SD = 0.52$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่า การปรับตัวให้เข้ากับองค์กรของท่าน จะทำให้ท่านมีความเจริญ
 ในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$ และ $SD = 0.62$)

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปรับตัวด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ด้านการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เมื่องานท่าน เกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถ หาวิธีแก้ไข ปัญหาและ ไม่ก่อให้เกิด ความเสียหาย	49 (19.9%)	173 (70.3%)	24 (9.8%)			4.10	0.53	มาก	3
2. ปรับปรุง วิธีการทำงาน เพื่อให้งาน ของท่านสำเร็จ คล่อง	66 (26.8%)	180 (73.2%)				4.27	0.44	มากที่สุด	1
3. การที่ท่าน สามารถแก้ไข ปัญหาและ ปรับปรุง ปัญหาได้ จะทำให้ท่าน ประสบ ความสำเร็จ ในหน้าที่	66 (26.8%)	140 (56.9%)	40 (16.3%)			4.11	0.64	มาก	2
รวม (n = 246)						4.15	0.37	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสามารถในการปรับตัวของบริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$ และ $SD = 0.37$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้งานของท่านสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$ และ $SD = 0.44$)

ลำดับที่ 2 คือ การที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงปัญหาได้ จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ และ $SD = 0.64$)

ลำดับที่ 3 คือ เมื่องานของท่านเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$ และ $SD = 0.53$)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามบทบาท

การปฏิบัติงานตามบทบาท	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การที่ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน	100 (40.7%)	74 (30.1%)	72 (29.3%)			4.11	0.83	มาก	2

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การปฏิบัติงาน ตามบทบาท	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
2. ทุกคนภายใน ทีมของท่าน ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมาย อย่างมี ประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อ องค์กรโดยตรง	99 (40.2%)	107 (43.5%)	40 (16.3%)			4.24	0.71	มากที่สุด	1
3. ให้ความสำคัญ ในเรื่อง ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ลักษณะ องค์ประกอบ ต่าง ๆ ในงาน ที่ท่านปฏิบัติ หรือได้รับ เพื่อทำให้ การทำงาน เป็นทีม ของท่าน ประสบ ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ	59 (24.0%)	187 (76.0%)				4.24	0.42	มากที่สุด	1
รวม (n = 246)						4.19	0.53	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยการปฏิบัติงานตามบทบาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$ และ $SD = 0.53$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านให้ความสำคัญในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบต่าง ๆ ในงานที่ท่านปฏิบัติหรือได้รับ เพื่อทำให้การทำงานเป็นทีมของท่านประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และท่านคิดว่าทุกคนภายในทีมของท่านนั้น ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อองค์กรโดยตรง ซึ่งทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$ และ $SD = 0.71$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ และ $SD = 0.83$)

ตารางที่ 23 ผลการการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความพึงพอใจในทีม

ความพึงพอใจ ในทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. พึงพอใจใน การทำงาน ร่วมกันกับ สมาชิกในทีม	64 (26.0%)	166 (67.5%)	16 (6.5%)			4.20	0.53	มาก	2
2. การที่ท่าน พึงพอใจต่อ สมาชิกในทีม จะทำให้ การทำงาน สำเร็จลุล่วง	82 (33.3%)	156 (63.4%)	8 (3.3%)			4.30	0.52	มากที่สุด	1

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
3. การที่ท่าน ไม่พึงพอใจต่อ สมาชิกในทีม จะทำให้ ประสบปัญหา การทำงาน เป็นทีมร่วมกัน	59 (24.0%)	178 (72.4%)	9 (3.7%)			4.20	0.48	มาก	3
รวม (n = 246)						4.23	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 23 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความพึงพอใจในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$ และ $SD = 0.36$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่มีความพึงพอใจที่ดีต่อสมาชิกในทีม จะทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จจุล่ง มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$ และ $SD = 0.52$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ และ $SD = 0.53$)

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่เกิดความไม่พึงพอใจต่อสมาชิกในทีม จะทำให้ประสบปัญหาการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ และ $SD = 0.48$)

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมด้านศักยภาพทีม

ด้านศักยภาพทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ลำดับขั้นตอน การทำงานหรือ การวางแผน งาน ที่ชัดเจน ภายในทีม ส่งผลให้ ประสบ ความสำเร็จ ในการทำงาน	84 (34.1%)	162 (65.9%)				4.34	0.47	มากที่สุด	2
2. การรู้จักหน้าที่ รับผิดชอบ ในการทำงาน จะทำให้งาน ประสบ ความสำเร็จ	68 (27.6%)	178 (72.4%)				4.28	0.48	มากที่สุด	3
3. ตระหนักถึง ความสำคัญ ของการมุ่งมั่น ความเต็มใจ ในการทำงาน จะส่งผลให้ การทำงาน ในทีมของท่าน มีศักยภาพและ ประสบ ความสำเร็จ	85 (34.6%)	161 (65.4%)				4.35	0.48	มากที่สุด	1
รวม (n = 246)						4.32	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 24 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 246 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงระดับความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท ไคอะ เรซิชอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านศักยภาพทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$ และ $SD = 0.35$) โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นและเต็มใจในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานในทีมประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$ และ $SD = 0.48$)

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าลำดับขั้นตอนการทำงานหรือการวางแผนงานที่ชัดเจนในทีม ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$ และ $SD = 0.47$)

ลำดับที่ 3 คือ การที่ท่านรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของท่านนั้น จะทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$ และ $SD = 0.48$)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

H_0 : ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างทีม ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

H_1 : ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	coefficients		coefficients		
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	.760	.328		2.316	.021
การมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม	.42	.052	.047	.811	.418
การมีโครงสร้างของทีม	.106	.058	.108	1.835	.068
การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน	.209	.041	.299	5.097	.000*
การมีบทบาทร่วมกัน	.513	.060	.476	8.626	.000*
R	.606				
R square	.368				
Adjusted r square	.357				
Durbin-Watson	1.784				

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้วิธี Multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ “ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างทีม” อย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ “ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด” ได้ดี ค่า Durbin-Watson ที่ได้ นั้น มีค่า 1.784 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.5-2.5 สามารถแสดงถึงค่า e เป็นอิสระต่อกัน ถ้ามีค่าน้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ค่า e มีความสัมพันธ์ทางบวก และมากกว่า 2.5 มีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งหมายถึง สามารถใช้ตัวแปรต้นทุกตัวแปร ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุได้

ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม” ตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด” ซึ่งมีค่าเท่ากับ .606 ข้อบังคับถึงตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ความสัมพันธ์กันพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม อยู่ที่ร้อยละ 60.60 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.368 ข้อบังคับความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม” ร้อยละ 36.80 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร เมื่อปรับแล้ว (Adjusted r square) เท่ากับ .357 และการทดสอบค่า F-test ปรากฏว่า มี 2 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม คือ ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมและปัจจัยด้านการมีโครงสร้างของทีม ในขณะที่ปัจจัยด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และปัจจัยด้านการมีบทบาทร่วมกัน มีค่ามีค่า Sig. เท่ากับ .0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หากทำการวิเคราะห์ จำแนกตัวแปรต้นจากการทดสอบค่า t-test ด้วยวิธี Multiple linear regression ซึ่งพบว่า 1) ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม มีค่าคงที่ (B) = 0.42 มีค่า t เท่ากับ 0.811 ซึ่งมากกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านการมีโครงสร้างของทีม มีค่าคงที่ (B) = .106 มีค่า t เท่ากับ 1.835 ซึ่งมากกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยด้านการมีโครงสร้างของทีม ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 3) ปัจจัยด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันมีค่าคงที่ (B) = .209 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 4) ปัจจัยด้านการมีบทบาทร่วมกัน มีค่าคงที่ (B) = .513 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยด้านการมีบทบาทร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ดังนั้น จะต้องทดสอบความถดถอยของปัจจัยโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมว่าจริงหรือไม่ ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม จากปัจจัยโครงสร้างทีม มีค่า 0.052
2. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการมีโครงสร้างของทีม จากปัจจัยโครงสร้างทีม มีค่า 0.058
3. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน จากปัจจัยโครงสร้างทีม มีค่า 0.041
4. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการมีบทบาทร่วมกัน จากปัจจัยโครงสร้างทีม มีค่า 0.060

แสดงให้เห็นว่า มีข้อมูลเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ที่นัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยโครงสร้างทีมอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ ดังนี้

$$\begin{array}{ll} \text{Unstandardized} & \hat{Y} = 0.760 + 0.209(X_1) + 0.513(X_2) \\ \text{Standardized} & \hat{Y} = 0.299 (X_1) + 0.476 (X_2) \end{array}$$

เมื่อ \hat{Y} = ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

X_1 = ปัจจัยด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

X_2 = ปัจจัยด้านการมีบทบาทร่วมกัน

จากสมการข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.209 หน่วย

ปัจจัยด้านการมีบทบาทร่วมกันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.513 หน่วย

จากปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีมทั้ง 4 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน คือ ด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบ่งชี้ความว่า ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีมการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบริษัท ไคอะ

เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการมีบทบาทร่วมกัน (X_2)* มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05

ข้อบังคับความว่า ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างทีมด้านการมีบทบาทร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงานเป็นทีม

H_0 : ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เป็นทีม

H_1 : ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	2.016	0.247		8.160	.000*
ด้านผู้ส่งสาร	.030	.039	.038	.774	.439
ด้านช่องทาง	.244	.057	.240	4.303	.000*
ด้านสาร	.161	.068	.157	2.377	.018*
ผู้รับสาร	.301	.097	.305	3.095	.002*
การแปลงข่าวสาร	.768	.058	.984	13.290	.000*
การแปลความหรือตีความ	.077	.056	.094	1.369	.172
ข้อมูลย้อนกลับ	.148	.043	.179	3.420	.001*
R	.805				
R square	.648				
Adjusted r square	.638				
Durbin-Watson	1.850				

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้วิธี

Multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ “ปัจจัยรูปแบบการสื่อสาร” อย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ “ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม” ได้ดี ค่า Durbin-Watson ที่ได้นั้นมีค่า 1.850 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.5-2.5 สามารถแสดงค่า e เป็นอิสระต่อกัน ถ้ามีค่าน้อยกว่า 1.5 ค่า e มีความสัมพันธ์ทางบวก และมากกว่า 2.5 มีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งหมายถึง สามารถใช้ตัวแปรต้นทุกตัวแปร ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุได้

ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยรูปแบบการสื่อสาร” ตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม” ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805 ข้อบ่งชี้ถึงตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ความสัมพันธ์กัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร อยู่ที่ร้อยละ 80.50 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.648 ข้อบ่งชี้ความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม” ร้อยละ 64.80 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted r squarer) เท่ากับ 0.638 และการทดสอบค่า F-test ปรากฏว่า มี 2 ตัวแปร ที่ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม คือ ปัจจัยด้านผู้ส่งสารและปัจจัยการแปลความหรือตีความ ในขณะที่ปัจจัยด้านช่องทางด้านสาร ผู้รับสาร การแปลงข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ มีค่า Sig. เท่ากับ .0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 และหากทำการวิเคราะห์จำแนกตัวแปรต้นจากการทดสอบค่า t-test ด้วยวิธี Multiple linear regression ซึ่งพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้ส่งสาร มีค่าคงที่ (B) = 0.030 มีค่า t เท่ากับ 0.439 ซึ่งมากกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยด้านผู้ส่งสาร ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านช่องทาง มีค่าคงที่ (B) = 0.244 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยด้านช่องทางส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 3) ปัจจัยด้านสารมีค่าคงที่ (B) = 0.161 มีค่า t เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ด้านสารส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 4) ปัจจัยด้านผู้รับสาร มีค่าคงที่ (B) = 0.301 มีค่า t เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยผู้รับสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 5) ปัจจัยการแปลงข่าวสารมีค่าคงที่ (B) = 0.768 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยการแปลงข่าวสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 6) ปัจจัยด้านการแปลความหรือตีความมีค่าคงที่ (B) = 0.077 มีค่า t เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยการแปลความหรือตีความ ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 7) ปัจจัยข้อมูลย้อนกลับมีค่าคงที่ (B) = 0.148 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปัจจัยข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ดังนั้น จะต้องทดสอบความถดถอยของปัจจัยการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมว่าจริงหรือไม่ ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านผู้ส่งสารจากปัจจัยการสื่อสาร มีค่า 0.039
 2. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านช่องทางจากปัจจัยการสื่อสาร มีค่า 0.057
 3. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านสารจากปัจจัยการสื่อสาร มีค่า 0.068
 4. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านผู้รับสารจากปัจจัยการสื่อสาร มีค่า 0.097
 5. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการแปลงข่าวสารจากปัจจัยการสื่อสาร มีค่า 0.058
 6. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการแปลความหรือตีความจากปัจจัยการสื่อสาร มีค่า 0.056
 7. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรข้อมูลย้อนกลับจากปัจจัยการสื่อสาร มีค่า 0.043
- แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ที่นัยสำคัญ .05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการสื่อสารอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม
- ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 2.016 + 0.244(X_1) + 0.161(X_2) + 0.301(X_3) + 0.768(X_4) + 0.148(X_5)$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.240(X_1) + 0.157(X_2) + 0.305(X_3) + 0.984(X_4) + 0.179(X_5)$$

เมื่อ \hat{Y} = ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชিবอน (ไทยแลนด์) จำกัด

X_1 = ปัจจัยด้านช่องทาง

X_2 = ปัจจัยด้านสาร

X_3 = ปัจจัยผู้รับสาร

X_4 = ปัจจัยการแปลงข่าวสาร

X_5 = ปัจจัยข้อมูลย้อนกลับ

จากสมการข้างต้น แสดงให้เห็นว่า

1. ปัจจัยด้านช่องทาง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.244 หน่วย
2. ปัจจัยด้านด้านสาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.161 หน่วย
3. ปัจจัยด้านผู้รับสาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.301 หน่วย
4. ปัจจัยด้านการแปลงข่าวสาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.768 หน่วย
5. ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย

จากปัจจัยรูปแบบการสื่อสารทั้ง 7 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านช่องทาง (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านสาร (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านผู้รับสาร (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านการแปลงข่าวสาร (X_4) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับ (X_5) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัวส่ง ผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

H_0 : ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

H_1 : ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	coefficients		coefficients		
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	1.348	.183		7.378	.000*
ความสามารถในการเรียนรู้ ทางเทคโนโลยี	.152	.042	.202	3.610	.000*
ความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น	.358	.051	.436	7.040	.000*
การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	.214	.045	.298	4.745	.000*
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.050	.052	.053	0.971	.332
R	0.784				
R square	0.615				
Adjusted R square	0.608				
Durbin-Watson	2.142				

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้วิธี Multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ “ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว” อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ “ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม” ได้ดี ค่า Durbin-Watson ที่ได้ นั้น มีค่า 2.142 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.5-2.5 สามารถแสดงถึง ค่า e เป็นอิสระต่อกัน ถ้ามีค่าน้อยกว่า 1.5 ค่า e มีความสัมพันธ์ทางบวก และมากกว่า 2.5 มีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งหมายถึง สามารถใช้ตัวแปรต้นทุกตัวแปรในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุได้

ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว” ตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม” ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784 ข้อบังคับถึงตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ความสัมพันธ์กัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ที่ร้อยละ 78.40 % มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.615

ข้อบังคับความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม” ร้อยละ 61.50 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.608 และการทดสอบค่า F-test ปรากฏว่ามี 2 ตัวแปร ที่ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม คือ ปัจจัยด้านผู้ส่งสารและปัจจัยการแปลความหรือตีความ ในขณะที่ปัจจัยด้านช่องทาง ปัจจัยด้านสาร ปัจจัยผู้รับสาร ปัจจัยการแปลงข่าวสาร และปัจจัยข้อมูลย้อนกลับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 2.05 และหากทำการวิเคราะห์ จำแนกตัวแปรต้นจากการทดสอบค่า t-test ด้วยวิธี Multiple linear regression ซึ่งพบว่า 1) ปัจจัยความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี มีค่าคงที่ (B) = 0.152 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่นมีค่าคงที่ (B) = 0.358 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 3) ปัจจัยการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าคงที่ (B) = 0.214 มีค่า t เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงทำให้การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 4) ปัจจัยการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าคงที่ (B) = 0.050 มีค่า t เท่ากับ 0.332 ซึ่งมากกว่า .05 จึงทำให้ปัจจัยการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ดังนั้น จะต้องทดสอบความถดถอยของปัจจัยความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมว่าจริงหรือไม่ ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี จากปัจจัยความสามารถในการปรับตัว มีค่า 0.042
2. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น จากปัจจัยความสามารถในการปรับตัว มีค่า 0.051
3. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร จากปัจจัยความสามารถในการปรับตัว มีค่า 0.045
4. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปรด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จากปัจจัยความสามารถในการปรับตัว มีค่า 0.052

แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก H_0 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ ดังนี้

$$\begin{array}{ll} \text{Unstandardized} & \hat{Y} = 1.348 + 0.152 (X_1) + 0.358(X_2) + 0.214(X_3) \\ \text{Standardized} & \hat{Y} = 0.202(X_1) + 0.436(X_2) + 0.298(X_3) \end{array}$$

เมื่อ \hat{Y} = ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรบริษัทไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

X_1 = ปัจจัยความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี

X_2 = ปัจจัยความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น

X_3 = ปัจจัยการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

จากสมการข้างต้น แสดงให้เห็นว่า

1. ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัทไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย

2. ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัทไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.358 หน่วย

3. ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัทไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ไปในทิศทางเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย

จากปัจจัยความสามารถในการปรับตัวทั้ง 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านช่องทาง (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านสารปัจจัยด้านช่องทาง (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่นต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านสาร ปัจจัยด้านช่องทาง (X_3) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 ข้อบังคับความว่า ปัจจัยการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัทไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	Sig.
สมมติฐานที่ 1		
1. ปัจจัยทางการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ยอมรับ H_0	.418
2. ปัจจัยทางการมีโครงสร้างของทีม ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ยอมรับ H_0	.068
3. ปัจจัยทางการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.000
4. ปัจจัยทางการมีบทบาทร่วมกันส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.000
สมมติฐานที่ 2		
1. ปัจจัยทางด้านผู้ส่งสาร ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ยอมรับ H_0	.439
2. ปัจจัยทางด้านช่องทาง ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.000
3. ปัจจัยด้านสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.018
4. ปัจจัยทางด้านผู้รับสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.002
5. ปัจจัยทางการแปลงข่าวสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.000
6. ปัจจัยทางการแปลความหรือตีความ ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ยอมรับ H_0	.172
7. ปัจจัยทางด้านข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.001

ตารางที่ 28 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	Sig.
สมมติฐานที่ 3		
1. ปัจจัยทางด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.000
2. ปัจจัยทางด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.000
3. ปัจจัยทางด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ปฏิเสธ H_0	.000
4. ปัจจัยทางด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	ยอมรับ H_0	.332



1707588951

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาโครงสร้างรูปแบบการสื่อสารและความสามารถในการปรับตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการทำแบบสอบถามแบบปิด (Close question) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 246 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) หลังจากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ตีความและอธิบายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา งานวิจัยนี้ มุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้าน โครงสร้างทีมต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านรูปแบบการสื่อสารต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8
2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี มากที่สุด มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3
3. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มากที่สุด มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6
4. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ Worker จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7



170768951

BTU -Thesis 59710036 independent study / rev: 23122561 18:11:18 / seq: 40

5. กลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 64คน คิดเป็นร้อยละ 25.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญโดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลปัจจัยด้าน โครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการมีบทบาทร่วมกัน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ลำดับต่อมา คือ ด้านการมีโครงสร้างของทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) ลำดับต่อมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญโดยภาพรวม พบว่า ข้อมูลปัจจัยการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผู้ส่งสาร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ลำดับต่อมา คือ ด้านสาร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับต่อมา คือ การแปลงข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) ลำดับต่อมา คือ ด้านข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) ลำดับต่อมา คือ การแปลความหรือตีความ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) สองอันดับสุดท้าย คือ ด้านสารและด้านผู้รับสาร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญโดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัวของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับต่อมา คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) ลำดับต่อมา คือ ด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) อันดับสุดท้าย คือ ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท

ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญโดยภาพรวม พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของบริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านศักยภาพของทีม มาเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) ลำดับต่อมา คือ ด้านความพึงพอใจในทีม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาท มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่ 1 ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของบุคลากร บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีม ได้แก่ ด้านการมีโครงสร้างของทีม ด้านการมีบทบาทร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของบุคลากร บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ ด้านช่องทาง ด้านสาร ผู้รับสาร การแปลงข่าวสาร ข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัวส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของบุคลากร บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี ด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านโครงสร้างทีมส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางด้าน โครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เกี่ยวกับด้าน โครงสร้างทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมและด้านการมีโครงสร้างของทีม ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.418 และ 0.068 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม ให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม พบว่า บุคลากรที่เป็นสมาชิกภายในทีม โดยปรกติจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นกิจวัตรอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ภายในทีม ที่สมาชิกส่วนใหญ่ได้ทำงานร่วมกันมาก่อนเป็นระยะเวลาค่อนข้างนาน กระทั่งเกิดความสนิท คู่กันเคย เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน จึงทำให้ปัจจัยนี้ ไม่ส่งผลเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมนั่นเอง ด้านการมีโครงสร้างของทีม นั้น จะมีความคล้ายคลึงกับด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม กล่าวคือ สมาชิกทุกคนภายในทีม นั้น เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน จึงส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือกันในฐานะเพื่อนร่วมงานภายในทีมอยู่แล้ว กระทั่งเกิดความสนิทสนมระหว่างกัน ก่อให้เกิดความผูกพันในฐานะสมาชิกภายในทีม ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ปัจจัยนี้ ไม่ส่งผลเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยทางด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและด้านการมีบทบาทร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้น ค่อนข้างให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะสอดคล้องกับปัจจัยด้านการมีบทบาทร่วมกัน เพราะถ้าหากพนักงานทุกท่าน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่แล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จและมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และด้านการมีบทบาทร่วมกัน พนักงานของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ค่อนข้างให้ความสำคัญกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โดยทั้งนี้ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ได้คำนึงถึงภูมิความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำงานร่วมกันภายในทีม และอีกประการที่สำคัญ บุคลากร



จะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ภายในทีมที่ตัวเองได้สังกัด ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานร่วมกันเป็นทีมนั้น ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และทั้งหมดนี้ เกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างทีม ยังช่วย ในการสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น (Adler, 2008) เรื่องการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่หรือบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำให้รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานอีกด้วยเช่นกัน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ มีความสอดคล้องกับ กิตติพัช เขียวอ่อน (2555) ศึกษาการทำงานเป็นทีม ผู้การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ผู้การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า ด้านการมีจุดมุ่งหมาย และด้านการมีบทบาทร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรัักษ์ สันติโชค (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา หจก. ซิลเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิ กล่าวว่ ปัจจัยทางด้านการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นทีม และ พัฒสา คดีพิศาล (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน บริษัท เวลด์พลาส จำกัด กล่าวว่ ปัจจัยทางด้านการมีโครงสร้างของทีม ส่งผลทำให้ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านรูปแบบการสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานเป็นทีม

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบ การสื่อสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ปัจจัยทางด้านผู้ส่งสารและด้านการแปลความหรือตีความ ไม่ส่งผลทำให้ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.439 และ 0.172 โดยที่กลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานก่อนที่จะเริ่มเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานเป็นทีม ด้วยความสนิทสนมและคุ้นเคยระหว่างกันและกัน จึงก่อให้เกิดความไว้นื้อ

เชื่อใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อสาร และที่สำคัญที่สุดที่ผ่านมานั้น ผู้ส่งสารจะเริ่มต้นจากระดับผู้บริหารสั่งการลงมาถึงระดับปฏิบัติการ และด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและเชื่อฟังคำสั่งของผู้ส่งสารที่เป็นระดับผู้บริหาร โดยปราศจากข้อโต้แย้งใด ๆ และนำคำสั่งนั้นมาปฏิบัติ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้ปัจจัยนี้ ไม่ส่งผลเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านการแปลความหรือตีความนั้น จะสืบเนื่องมาจากด้านผู้ส่งสาร เพราะจะมีการประชุมในเชิงยุทธการเพื่อตีความและทำความเข้าใจร่วมกัน หลังจากได้รับคำสั่งจากระดับหัวหน้างานอยู่แล้ว ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้ปัจจัยนี้ ไม่ส่งผลเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และในขณะที่ด้านช่องทาง ด้านสาร ด้านผู้รับสาร ด้านการแปลงข่าวสารและด้านข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00, 0.018, 0.002, 0.000 และ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากด้านช่องทาง ทางบุคลากรของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ต่างมีความเชื่อมั่นและคิดเห็นว่า นวัตกรรมที่ทันสมัยอย่างการวิดีโอประชุมทางไกล อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์สื่อสารที่ บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด จัดเตรียมให้กับพนักงาน ช่วยการเอื้อประโยชน์ต่อการสื่อสารภายในทีม ส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ และทั้งนี้ พนักงานเองจะต้องให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน ด้านสารนั้น มีความสอดคล้องกับด้านช่องทางและถือได้ว่าจะต้องมาควบคู่กัน ซึ่ง บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ต่างปลูกฝังให้พนักงานทุกท่านให้ความสำคัญต่อการสื่อสาร โดยเฉพาะด้านสารในการส่งข้อความต่าง ๆ ไม่ว่าจะด้วยทางใดทางหนึ่งกับผู้สนทนา เพราะการส่งข้อความที่มีความชัดเจนตรงประเด็นนั้น จะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยความเข้าใจ และในทางกลับกันนั้น ความผิดพลาดจากการส่งข้อความที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ตรงประเด็น จะส่งผลกระทบทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาเกิดความไม่เข้าใจ และดำเนินการผิดพลาดประสงค์ที่ท่านต้องการจะสื่อก็อาจเป็นไปได้ ด้านผู้รับสาร บุคลากรที่ทำงานร่วมกันภายในทีมส่วนใหญ่ (ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ในหัวข้อประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไคอะ เรชิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยในการทำงานมากที่สุดเป็นเวลา 10 ปี ขึ้นไป) ต่างทำงานให้กับบริษัทเป็นเวลายาวนาน และส่วนใหญ่จะทำงานงานร่วมกันทั้งในแผนกและนอกแผนก เป็นเวลานาน ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไปในทิศทางบวก เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อนร่วมงานภายในทีม จะมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันออกไป ด้านข้อมูลย้อนกลับจะมีความสอดคล้องกับด้านที่ผ่านมา หรืออาจกล่าวได้ว่า รวมเอาทุกด้านเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ พนักงานของ บริษัท ไคอะ เรชิบอน

(ไทยแลนด์) จำกัด ต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารที่ดีนั้น ย่อมจะส่งผลให้เกิดการตอบรับที่ดีของผู้ที่สนทนาด้วย ซึ่งในทางกลับกัน ถ้าการสื่อสารเกิดการบกพร่อง ย่อมส่งผลไม่ดี ทำให้ผู้สนทนาเกิดปฏิกิริยาตอบรับไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้สื่อสารได้ทำการสื่อสารออกไป และทั้งหมดนี้ เกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบทางด้านการสื่อสาร ยังช่วยในการสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น (Adler, 2008) ในเรื่องของศักยภาพทีม เพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยในการวางแผนงานที่ชัดเจนภายในทีมและการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอีกด้วย ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิรัตน์ นุ่มน้อย (2556) ศึกษา เรื่อง การสื่อสารเพื่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ และมาลัยภรณ์ บุตรดี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี กล่าวว่า ปัจจัยด้านช่องทาง ด้านสาร ด้านผู้รับสาร ด้านการแปลงข่าวสารและด้านข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ สันติโชค (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา หจก.ซิลเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านผู้ส่งสาร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมพัฒนา คดีพิศาล (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวลด์พลาส ปัจจัยทางด้านผู้ส่งสารและด้านการแปลความหรือตีความ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าปัจจัยทางการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.332 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถกล่าวได้ว่า ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการปลูกฝังกระบวนการจากประสบการณ์และการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ กระทั่งเกิดความเคยชิน ซึ่งตรงจุดนี้ จึงอาจไม่ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่ถึงกระนั้น ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความสำคัญ



170768951

BTU_1Thesis 59710036 independent study / rev: 23122561 18:11:18 / seq: 40

เช่นกัน ในเรื่องของการปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้งานของท่านสำเร็จลุล่วง เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ เข้ามา และในขณะที่ปัจจัยทางด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี ด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น และด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี พนักงานส่วนใหญ่ต่างเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านั้น สามารถทำให้งานของพนักงาน บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด มีความรวดเร็ว แม่นยำและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สำหรับเทคโนโลยี ส่งผลในเชิงบวกต่อการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการทำงานกับบุคคลอื่น พนักงาน บริษัท ไคอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่แล้วต่างตระหนักและให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้ สามารถปรับตัวในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรได้อย่างดีขึ้น ซึ่งพนักงานจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จะต้องรู้จักยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นภายใต้ทีม และสิ่งที่สำคัญที่สุด พนักงานจะต้องเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นนั่นเอง ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร พนักงานส่วนใหญ่อย่างที่กำลังมาข้างหน้า ส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน จึงส่งผลให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานในรูปแบบใหม่ ที่เน้นการทำงานเป็นทีมประสิทธิภาพ ซึ่งตรงจุดนี้ จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทั้งหมดเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบทางด้านความสามารถในการปรับตัวนั้น ยังช่วยในการสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น (Adler, 2008) เรื่องของการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ เพราะความสารถในการปรับตัว จะช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบต่าง ๆ ของทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ได้ปฏิบัติ หรือจะส่งผลให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และยังรวมถึงความพึงพอใจทีม ซึ่งถ้าหากพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานเป็นทีมและมีทัศนคติทางบวก หรือความพึงพอใจที่ต่อสมาชิกในทีมแล้วนั้นย่อมทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ นิลนารถ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดระยอง กล่าวว่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ส่งอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร สกฤต กิตติพิรัชล (2560) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสามารถ

ในการปรับตัวของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยี ด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น และด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สววยสม ทิพยธร (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ต่อการปรับตัวในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และงานวิจัยของ นิรมล สุวรรณ โคจรต (2553) รูปแบบการปรับตัวของการฝึกงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานจริงของนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยนเรศวร กล่าวว่า ปัจจัยทางการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยโครงสร้างทีม ด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการมีบทบาทร่วมกัน ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นได้ชัดเจนว่าถ้า ค่า B เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม พนักงานของบริษัท จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญถึงบทบาทหน้าที่ และจิตสำนึกต่องานรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อความสำเร็จและมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังนั้น ทางบริษัทจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน ให้พนักงานภายในทีมนั้นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี อย่างเช่น การจัดฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นระหว่างพนักงานใหม่ และพนักงานเก่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลในเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมนั่นเอง

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยรูปแบบการสื่อสาร ได้แก่ ด้านช่องทาง ด้านสาร ผู้รับสาร การแปลงข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าค่า B เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัย อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยรูปแบบการสื่อสารในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงยังจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น บริษัทควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพทางการสื่อสารให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ต่าง ๆ รวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี ด้านความสามารถทำงานกับบุคคลอื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าค่า B เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี ทั้งนี้ บริษัทจะต้องมีการอบรมต่าง ๆ ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ เกี่ยวกับการทำงานกับบุคคลอื่นให้มีประสิทธิภาพ บริษัทควรจัดทริปปิดเส้นทางท่องเที่ยวร่วมกัน หรือมีการสังสรรค์เพื่อสร้างความสนิทสนมและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรในหมู่พนักงานด้วยกัน และที่สำคัญ บริษัทควรมอบงานที่มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานนั้นได้เกิดการเรียนรู้และตั้งสมประสงค์ในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน เป็นการพัฒนาพนักงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

4. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของบุคลากรนั้น คือ การเปิดใจของบุคคลกรในด้านต่าง ๆ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า คำแนะนำในเรื่องของแนวทางทางในการปรับตัว ถือได้ว่ามีส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

5. จากผลการวิจัยในการเก็บแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่แล้วจะตอบอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดและมาก อาจกล่าวได้ว่า ทุกคนในองค์กรต่างก็ตระหนักถึงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท โดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด ด้วยกันทั้งนั้น เพราะฉะนั้นทางองค์กรจะต้องให้ความสำคัญถึงคุณประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเรื่องผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดทำรูปแบบ แนวทางเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร เพื่อให้ทราบว่า เมื่อนำรูปแบบนี้มาใช้แล้ว ผลที่ได้จะเป็นอย่างไร อาจทำการเปรียบเทียบก่อนและหลังการปฏิบัติ

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น การคาดหวังและการรับรู้ในมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน โดยนำตัวแปรเหล่านี้ มาทำการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนางานวิจัยให้เกิดความน่าสนใจ และให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

3. ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ต่อยอดไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับกรณีศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากบริษัทนี้



4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์
เพื่อทำให้งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

5. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเพิ่มในส่วนของการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เกี่ยวกับ
การทดสอบในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรหรือไม่



1707688951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ฦ น่าน. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 8(1), 189-206.
- กิตติทัช เขียวอ่อน. (2555). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัย ดุสิตธานี*, 11(1), 50-62.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). การปรับตัวทำงานเป็นทีมของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่ม วิชาการพาณิชย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จินตนา ณ ระยอง. (2559). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- จิตรวี มุสิกสุด. (2556). ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อการปรับตัว การทำงาน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2556). การรับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ภายในบ้าน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา และการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูติชัย ปานปรีชา. (2551). การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กร สมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตรีรัตน์ นุ่มน้อย. (2556). การสื่อสารเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษา วิชาการ แลนด์ แอนด์ เฮาส์ เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสารประยุกต์, คณะภาษาและการสื่อสาร, สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.



- ณัฐชยา สแตนตัน. (2557). *การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวขององค์กร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). *การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซีเพรส.
- บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด. (2561). *ประวัติและโครงสร้างของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด*. เข้าถึงได้จาก <https://smelink.net/company/dia-resibon-thailand-company-limited.html>
- ปณยา ทองเหลือง. (2555). *ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรของธนาคารกรุงเทพ สำนักงานเขตดินแดน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีชา คงฤทธิศึกษากร. (2556). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซีเพรส.
- ปิยนุช เกาะกลาง. (2558). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน โรงแรมบูติคแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา และแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2556). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มารุต พัฒผล. (2555). *กระบวนการที่สนับสนุนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สนิทวงศ์การพิมพ์.

- มาลัยภรณ์ บุตรดี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- รณกร สุวรรณกลาง. (2557). *รูปแบบการจัดการทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีจัดการแบบ TQM*. วิชานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยนิตยา.
- รัชณี สิงห์บุญตา. (2556). *การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ*. วิชานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วันเพ็ญ นิลนารถ. (2558). *สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. วิชานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2558). การทำงานเป็นทีม. *วารสารอรุณสวัสดิ์*, 2(8), 78-80.
- วิจิต อู๋อัน. (2555). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. วิชานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมยานยนต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สวยสม ทิพยธร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานต่อการปรับตัวในการทำงาน ของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 4(1), 109-119.
- สกล กิตติพิรัช. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์*. คุยฎิณีพนธ์ปรัชญาคุยฎิณีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2556). *การสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อภิษฐา อินทรสุภา. (2553). *รูปแบบการปรับตัวของการฝึกงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานจริงของนิสิตปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกชัย สุขพันธ์. (2558). *การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- อนุรักษ์ สันติโชค. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา หจก. ชีสเต็มทราฟสปอร์ตแอนด์บิวชีเนส*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2555). ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 6(4), 11-16.
- Adler, N. J. (2008). *International dimensions of organizational behavior*. Eagan, MN: Thomson/ South-Western.
- Colquitt, J. (2013). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill/ Irwin.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Pearson.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Aldershot: Gower.
- Samson, D., & Daft, R. L. (2003). *Management*. Melbourne: Nelson Australia Pty Limited.
- Uhl, B. M., Osborn, R. N., & Schermerhorn, J. R. (2014). *Organizational behavior*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก



1707588951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



1707588951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

แบบสอบถาม

เรื่อง โครงสร้างทีม รูปแบบการสื่อสาร และความสามารถในการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัย
ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า เท่ากับ 25 ปี 36-40 ปี 26-30 ปี
 41-45 ปี 31-35 ปี 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3)
 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/ ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- Worker (พนักงานฝ่ายผลิต)
 Pre-foreman/ Foreman/ Supervisor (หัวหน้างานฝ่ายผลิต)
 Staff/ Sr. staff/ Engineering (พนักงาน/ วิศวกร)
 Sub-chief/ Chief (รองหัวหน้าแผนก/ หัวหน้าแผนก)
 Asst. manager/ Manager/ Executive officer (รองผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร
ระดับสูง)

5. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า เท่ากับ 1 ปี มากกว่า 1 ปี ถึง 3 ปี มากกว่า 3 ปี ถึง 5 ปี
 มากกว่า 5 ปี ถึง 7 ปี มากกว่า 7 ปี ถึง 10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป



170768951

BTU -Thesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

ส่วนที่ 2 ปัจจัยโครงสร้างทีมส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยโครงสร้างทีม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม					
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในทีมของท่าน					
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในทีม					
3. ท่านเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมภายในทีมของท่าน					
การมีโครงสร้างของทีม					
1. ท่านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในการทำงานเป็นทีมอย่างเคร่งครัด					
2. ท่านให้ความสำคัญและเคารพกฎเกณฑ์ของการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อธำรงไว้ซึ่งบรรทัดฐานของการทำงานเป็นทีม					
3. ท่านคิดว่าการสร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญต่อโครงสร้างการทำงานของทีม					
การมีอุดมการณ์ร่วมกัน					
1. ท่านมีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานของ ภายใต้การทำงานเป็นทีม					
2. ท่านคิดว่าการที่ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จและมีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม					
3. ท่านคิดว่าการที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น จำเป็นต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบร่วมกัน					
การมีบทบาทร่วมกัน					
1. ท่านตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันภายในทีม					
2. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัดนั้น จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมประสบความสำเร็จ					
3. ท่านคิดว่าการที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำงานร่วมกันภายในทีม					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการสื่อสารส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านผู้ส่งสาร					
1. ท่านคิดว่าผู้ส่งสารที่ดี จะส่งผลให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจ					
2. ท่านคิดว่าผู้ส่งสารที่ดี จะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการสื่อสาร สามารถแยกแยะลำดับเหตุการณ์และความสำคัญในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้สนทนานั้นเกิดความเข้าใจ					
3. ท่านคิดว่าถ้าผู้ส่งสารสื่อสารไม่เข้าใจ จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่สนทนา เกิดความไม่เข้าใจตามไปด้วย					
ด้านช่องทาง					
1. ท่านคิดว่านวัตกรรมที่ทันสมัย จะส่งผลให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีนวัตกรรมที่ทันสมัยในการเอื้อประโยชน์ต่อการสื่อสารภายในทีมของท่าน					
3. ท่านให้ความสำคัญของการใช้สื่อกลางหรือช่องทางในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารภายในทีมนั้นเกิดประสิทธิภาพ					
ด้านสาร					
1. ท่านให้ความสำคัญต่อข้อความสื่อสารกับผู้สนทนา					
2. ท่านคิดว่าการส่งข้อความที่มีความชัดเจนตรงประเด็น จะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยเกิดความเข้าใจ					
3. ท่านคิดว่าความผิดพลาดจากการส่งข้อความที่ไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงประเด็น จะส่งผลกระทบต่อผู้ที่ท่านสนทนา เกิดความไม่เข้าใจ					
ด้านผู้รับสาร					
1. ท่านคิดว่าความใกล้ชิดสนิทสนมกัน จะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยเกิดความเข้าใจ					
2. ท่านให้ความสำคัญกับผู้ที่ท่านทำการสนทนาด้วยเสมอ ๆ					



170768951

BTU - IThesis 59710036 independent study / revv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

ปัจจัยการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ท่านมีความใส่ใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้ที่สนทนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน					
ด้านการแปลงข่าวสาร					
1. ท่านคิดว่าการแปลงสารที่คั้นนั้น จะทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยเกิดความเข้าใจ					
2. ท่านคิดว่ากระบวนการแปลงสารถือว่ามีมีความสำคัญ เพื่อทำให้ผู้ที่ท่านสนทนาด้วยเกิดความเข้าใจ					
3. ท่านคิดว่าประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันของผู้ที่สนทนานั้น ช่วยให้การแปลงสารเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					
ด้านการแปรความหรือตีความ					
1. ท่านให้ความสำคัญของการตีความจากผู้ที่ท่านสนทนาด้วย					
2. ท่านคิดว่ากระบวนการตีความ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ที่ท่านสนทนา					
3. ท่านคิดว่าการตีความที่คั้นนั้น จะต้องคำนึงถึงความรู้และประสบการณ์ของผู้ที่ท่านสนทนา					
ข้อมูลย้อนกลับ					
1. ท่านคิดว่าการที่ท่านสื่อสารคั้นนั้น จะส่งผลให้เกิดการตอบรับที่ดีของผู้ที่ท่านสนทนาด้วย					
2. ท่านคิดว่าการที่ท่านสื่อสารไม่คั้นนั้น จะทำผู้สนทนานั้นเกิดปฏิกิริยาตอบรับในแง่ลบ					
3. ท่านตระหนักและให้ความสำคัญของการสื่อสาร เพื่อให้ผลตอบรับของผู้ที่สนทนาด้วยเป็นไปในทิศทางบวก					



1707688951

ส่วนที่ 4 ปัจจัยในการปรับตัวส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยความสามารถในการปรับตัว	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสามารถในการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี					
1. ท่านเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในการทำงานของท่าน					
2. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีกับงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีที่ท่านใช้นั้น สามารถทำให้งานของท่าน มีความรวดเร็วและประสบความสำเร็จ					
ความสามารถในการทำงานกับบุคคลอื่น					
1. ท่านมีความยืดหยุ่นเมื่อทำงานกับบุคคลอื่น					
2. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น					
3. ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น ส่งเสริมให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานภายในองค์กรของท่าน					
การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร					
1. ท่านสามารถปรับตัวในการทำงาน เพื่อเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร					
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรท่านได้					
3. ท่านคิดว่า การปรับตัวให้เข้ากับองค์กรของท่าน จะทำให้ท่าน มีความเจริญในหน้าที่การงาน					
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
1. เมื่องานของท่านเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายได้					
2. ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานของท่านสำเร็จลุล่วง					
3. การที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงปัญหาได้นั้น จะทำให้ท่าน ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					



170768951

ส่วนที่ 5 ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ บริษัท ไดอะ เรซิบอน (ไทยแลนด์) จำกัด
 คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การปฏิบัติงานตามบทบาท (Task performance)					
1. ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน					
2. ท่านคิดว่าทุกคนภายในทีมของท่าน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อองค์กร โดยตรง					
3. ท่านให้ความสำคัญในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบต่าง ๆ ในงานที่ท่านปฏิบัติหรือได้รับ เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของท่านประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
ความพึงพอใจในทีม (Member satisfaction)					
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีม					
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านนั้นมีความพึงพอใจที่ดีต่อสมาชิกในทีม จะทำให้การทำงานร่วมกันนั้นประสบความสำเร็จจุลวง					
3. ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านเกิดความไม่พึงพอใจต่อสมาชิกในทีม จะทำให้ประสบปัญหาการทำงานเป็นทีมร่วมกัน					
ศักยภาพทีม (Team potential)					
1. ท่านคิดว่าลำดับขั้นตอนการทำงานหรือการวางแผนงานที่ชัดเจนภายในทีมของท่าน ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน					
2. การที่ท่านรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ					
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานในทีมของท่านนั้นมีศักยภาพและประสบความสำเร็จ					

ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบอักษรวิสุทธิ



1707588951

BUU iThesis 59710036 independent study / recv: 23122561 18:11:18 / seq: 40

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1041907	Nov 16, 2018 at 04:42 AM	59710036@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1.doc	Completed	2.34 %

ผลการตรวจสอบอักขรวิสุทธ์ บทที่ 1

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1041908	Nov 16, 2018 at 04:42 AM	59710036@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 2.doc	Completed	0.73 %

ผลการตรวจสอบอักขรวิสุทธ์ บทที่ 2

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1041909	Nov 16, 2018 at 04:42 AM	59710036@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 3.doc	Completed	0.00 %

ผลการตรวจสอบอักขรวิสุทธ์ บทที่ 3

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1041910	Nov 16, 2018 at 04:43 AM	59710036@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 4.doc	Completed	0.00 %

ผลการตรวจสอบอักขรวิสุทธ์ บทที่ 4

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
1041911	Nov 16, 2018 at 04:43 AM	59710036@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 5.doc	Completed	0.00 %

ผลการตรวจสอบอักขรวิสุทธ์ บทที่ 5