

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
เขตกทม. และปริมณฑล

**Factor Affecting the Efficient Team Characteristics of The Food Industry Bangkok
Metropolitan Region**

นางสาว สุชานาถ ชะบำรุง
การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suchanath Chabumroong

An Independent Studies Presented to Ramkhamhaeng University
For The Degree of Master of Business Administration (Industrial Management)

Copyrighted By Ramkhamhaeng University.Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม.และปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย และใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารเขตกทม. และปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตารางไขว้ (Crosstab) และ Chi-square เป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่าน, ด้านสมาชิกทีมในทีมงานของท่าน, ด้านระบบการทำงาน และ ด้านบรรยากาศการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม.และปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม.และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: คุณลักษณะทีมงาน;ประสิทธิภาพ;ปัจจัยองค์ประกอบของทีมงาน

ABSTRACT

The objectives of the research are to study factors effecting the team characteristics efficient, the levels of the Efficient Team Characteristics and the relationships between the team elements factors and the Efficient Team Characteristics of The Food Industry Bangkok Metropolitan Region. The questionnaire was used as an instrument for data collection and the samples consisted of 400 participants who were employees of the Food Industry Bangkok Metropolitan Region. Descriptive statistics used for data analysis were Percentage, Mean and Standard Deviation. For the hypothesis testing, inferential statistics included the Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), the Pearson Correlation Coefficient. and Using Crosstabs and Chi-square for data analysis.

The results of the independent study revealed that the factors of team elements which were in high levels namely leadership, members of your team, working system and working atmosphere

The results of the hypothesis testing indicated that different genders, levels of education and number of employees in department differently affected the team Characteristics Efficient at a significance level of 0.05. Moreover, the team elements factors were positively related to the Team Characteristics Efficient at a significance level of 0.05.

Keywords: Team Characteristics; Efficient; Team elements factors

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยถือว่าการแข่งขันทางการค้าสูงขึ้น แต่ละองค์กรมีความตื่นตัวและหาแนวทางเพื่อจะให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ไม่ว่าจะเป็นการปรับกลยุทธ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อยกระดับในการดำเนินธุรกิจ และที่ขาดไม่ได้คือการให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เพราะการที่พนักงานมีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์การหลายด้านในการทำงานจึงเปรียบเสมือนมีพลังขับเคลื่อนให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงปี ค.ศ. 1924 เอลตัน มาโย (Elton Mayo, 1924 อ้างถึงใน ดร.เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2559, หน้า 1) นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมได้ศึกษาการทำงานของบริษัทยุติลลิคคอมพานี (Western Electric Company) สหรัฐอเมริกา ผลการทดลองพบว่า การให้คนงานมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นพลังสำคัญ ที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทีมงาน ด้วยเหตุนี้การบริหารในปัจจุบันได้มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

อุตสาหกรรมอาหารของประเทศไทย มีศักยภาพที่สูงในการผลิตสินค้าประเภทอาหาร ที่เป็นปัจจัยหลักในการดำเนินชีวิต เพื่อบริโภคในประเทศและเพื่อการส่งออก ซึ่งกระแสการบริโภคอาหารที่เน้นความสะดวกสบายมีมากขึ้น การแข่งขันทางด้านธุรกิจกับประเทศคู่แข่งก็มีมากขึ้นเช่นกัน เราจึงต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรการพัฒนาทีมในองค์กรให้มีปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกได้นั้น จึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในภาคอุตสาหกรรมอาหารให้มีความเข้มแข็งบนพื้นฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความได้เปรียบทั้งด้านราคาและคุณภาพซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มส่วนแบ่งตลาดในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบที่ทีมกับคุณลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑลแตกต่างกัน
2. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานอุตสาหกรรมอาหาร ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ทำงาน, จำนวนผู้ร่วมงานในแผนก

องค์ประกอบทีมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ได้แก่ ผู้นำทีมในทีมงานของท่าน, สมาชิกทีมในทีมงานของท่าน, ระบบการทำงาน, บรรยากาศในการทำงาน

- 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล

2. ขอบเขตประชากรด้านการวิจัยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพ และปริมณฑล จำนวน 4,252,513 คน (การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 4,252,513 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัยพื้นที่การวิจัย คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบสำคัญของทีม

การรวมคนเป็นทีมได้นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลักที่สำคัญแม้จะมีปัจจัยอื่นร่วมเป็นองค์ประกอบด้วยก็ตาม และองค์ประกอบอื่นแม้จะขาดหายไปแต่ทีมก็ยังเป็นทีมอยู่ได้ เพียงแต่จะทำงานได้ไม่สมบูรณ์เต็มที่เท่านั้น เพราะถือว่ามีความสำคัญรองลงมาองค์ประกอบหลักสำคัญที่จะปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมิได้นั้น ได้แก่

กลุ่มคน,กิจกรรม,เป้าประสงค์ หรือเป้าหมาย,ความร่วมมือ,การประสานงาน

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 306) กล่าวว่า องค์ประกอบของทีมงานจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้

1.ผู้นำทีม

2.สมาชิกทีม

3.ระบบการทำงานและกติกา

4.บรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะของทีม

Dyer and Dyer (2010, หน้า 329 อ้างถึงใน จิตติ รัศมีธรรมโชติ, 2558, หน้า 234-235) นำเสนอว่า การพัฒนาองค์การต้องเข้าใจปัจจัยด้าน บริบทของทีม (The Context for the Team) ซึ่งหมายถึงบรรยากาศภายในองค์การ และ องค์ประกอบของทีม (The Composition of the Team) เพื่อที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมการสร้างทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ

คุณทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, หน้า 175) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะการทำงานที่ดีจะเอื้อประโยชน์การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานของทีมควรมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนาทีมงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางให้บรรลุผลสำเร็จ การปรับปรุงการทำงานเป็นทีมนั้น (Goetsch, 2004 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2553,181-182) รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงทีมงานให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนี้

1) กำหนดทิศทางและเป้าหมายของทีมงาน

2) กำหนดบทบาทที่ชัดเจนและกฎเกณฑ์พื้นฐานเบื้องต้นของทีมงาน

3) กำหนดความโปร่งใสของผลการปฏิบัติงานของทีม

4) พัฒนาทักษะภาวะผู้นำของทีมงาน

5) พัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งผู้นำและสมาชิก

6) พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้นำและสมาชิก

7) กำหนดกระบวนการตัดสินใจที่สามารถอธิบายได้ และเสริมสร้างอำนาจให้สมาชิกของทีม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

8) ยอมรับและให้รางวัลแก่ทีมงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

9) มีการประเมินผล ตลอดจนมีการปรับปรุงทีมงานและพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการปรับปรุงทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, 2540, หน้า 98-107 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2553, หน้า 189-192) มีดังนี้

1) ทีมงานจะต้องประสานงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องบรรลุให้สูงกว่ามาตรฐาน

- 3) สร้างความพึงพอใจให้ทีมงาน
- 4) สร้างบรรยากาศของความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างทีม
- 5) ผู้นำทีมงานต้องพยายามรักษาเป้าหมาย
- 6) ทุกคนในทีมความยอมรับบทบาทและความสามารถของตนที่มีอยู่ ทั้งนี้ทีมงานต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของตนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ
- 7) ผู้นำทีมต้องมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม
- 8) มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดได้เร็ว และพยายามแก้ไข
- 9) ทีมงานทำงานอย่างมุ่งมั่นที่จะให้บริการแก่ลูกค้ามีการตรวจสอบและมีมาตรฐานการทำงานว่าตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายหรือไม่
- 10) การทำงานที่ดีต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหาที่ดี และมีการทบทวนการทำงานอยู่เสมอ

จากข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับทีมและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และ แนวคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหาร รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้าพเจ้าจึงต้องการที่จะทำวิจัยค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล เพื่อศึกษาว่าปัจจัยแต่ละด้านนั้นส่งผลกระทบต่ออยู่ในระดับใด, ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทีมกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มและทีมงานต้องการ เพราะทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถเพิ่มผลผลิตได้มาก มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมนั้นมีความมั่นคงในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้นโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษาการกำหนดวัตถุประสงค์ และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษาผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากร (Population) กลุ่มประชากรใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม.และปริมณฑล จำนวน 4,252,513 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane ที่ใช้ช่วงความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 400 ชุด

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม. และปริมณฑล เป็นจำนวนทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษา

ส่วนที่ 1. เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบ

สอบถามซึ่งประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวนผู้ร่วมงานในแผนก เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับ ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ได้แก่ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านระบบการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3. เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม. และปริมณฑล ซึ่งข้อคำถามแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน ประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 13 ข้อ

ส่วนที่ 4. เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Close-Ended questions) ที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์เชิงสถิติเป็นปัญหาและข้อเสนอแนะจากพนักงาน

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม. และปริมณฑล ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม. และปริมณฑล ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 การเปรียบเทียบคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขต กทม. และปริมณฑล ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

ค่า t -test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

ค่า F -test ใช้ในการทดสอบความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD

2.5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมนักคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล ใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 หน้า 38)

2.6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมนักคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล กรณีนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตารางไขว้ (Crosstab) และ Chi-square โดยมีข้อจำกัด ลักษณะข้อมูลต้องเป็นนามบัญญัติ (Nominal) หรือ อันดับ (Ordinal) ดังนั้นต้องแปลงข้อมูลตัวแปรต้น องค์ประกอบของทีม และตัวแปรตามคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล ที่เป็นข้อมูลช่วงชั้น, อินตรภาคชั้น (Interval scale) ให้เป็นข้อมูลอันดับ (Ordinal) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยโดยการแปลผล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

เพศ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 และ พนักงานเป็นเพศชาย มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3

อายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 พนักงานที่อายุช่วง 25 – 34 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 พนักงานที่อายุช่วง 35 – 44 ปี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 พนักงานที่อายุช่วง 45 – 55 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และพนักงานที่สูงกว่า 55 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

สถานภาพ พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสถานะโสด มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 พนักงานที่มีสถานะสมรส มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 พนักงานที่สถานะอยู่ยาล้าง, แยกกันอยู่ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และ พนักงานที่มีสถานะอื่น ๆ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ระดับการศึกษา พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72 พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ประสบการณ์ทำงาน พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19 พนักงานที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 พนักงานที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 พนักงานที่มีประสบการณ์ 16 - 20 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

จำนวนผู้ร่วมงานในแผนก พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกต่ำกว่า 5 คน มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 พนักงานที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 5 - 10 คน มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 พนักงานที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 11-15 คน มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 พนักงานที่มีจำนวนผู้ร่วมงาน

ในแผนก 16-20 คน มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 พนักงานที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกมากกว่า 20 คน มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3

ข้อมูลระดับปัจจัยองค์ประกอบทีมและ ระดับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล

ปัจจัยองค์ประกอบทีมด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่าน พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.36 โดยพิจารณารายข้อ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยองค์ประกอบทีมด้านสมาชิกทีมในทีมของท่าน พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.37 โดยพิจารณารายข้อ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยองค์ประกอบทีมด้านระบบการทำงาน พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.28 โดยพิจารณารายข้อ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยองค์ประกอบทีมด้านบรรยากาศการทำงาน พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.13 โดยพิจารณารายข้อ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านเป้าหมาย พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.30 โดยพิจารณารายข้อ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการทำงานของทีม พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.23 โดยพิจารณารายข้อ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านความสำเร็จของทีม พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.20 โดยพิจารณารายข้อ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการทำงานของทีม และ ด้านความสำเร็จของทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานหญิงมีระดับการแสดงออกในความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล มากกว่าพนักงานชาย ที่มีระดับการแสดงออกในความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.088 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านกระบวนการทำงานของทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงาน (ด้านกระบวนการทำงานของทีม) ที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาความ แตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ความสำคัญกับด้านกระบวนการทำงานของทีมมากกว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 25-34 ปี และ ช่วงอายุ 45-55 ปี, พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 25-34 ปี ให้ความสำคัญกับด้านกระบวนการทำงานของทีมมากกว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 35-45 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.496 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงานของทีม และ ด้านความสำเร็จของทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.005, 0.002 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงาน (ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงานของทีม และ ด้านความสำเร็จของทีม) ที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาความ แตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ทั้ง 3 ด้าน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญา และ พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 ประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.582 มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่มงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 จำนวนผู้ร่วมงานในแผนกของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ

0.006 น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน จำนวนผู้ร่วมงานในแผนกที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงานของทีม และ ด้านความสำเร็จของทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 0.009 และ 0.026 ตามลำดับ น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน จำนวนผู้ร่วมงานในแผนกที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะที่ม่งาน (ด้านเป้าหมาย, ด้านกระบวนการทำงานของทีม และด้านความสำเร็จของทีม) ที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบหาความ แตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า คุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพ ด้านภาพรวม ,ด้านเป้าหมาย และด้านกระบวนการทำงานของทีม

พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกต่ำกว่า 5 คน ให้ความสำคัญกับด้านภาพรวม คุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 11-15 คน,มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 16-20 คนและ จำนวนผู้ร่วมงานในแผนกมากกว่า 20 คน

สำหรับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 5 -10 คน ให้ความสำคัญกับด้านภาพรวม คุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 11-15 คน

สำหรับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 11-15 คน ให้ความสำคัญกับด้านภาพรวม คุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกมากกว่า 20 คน ด้านความสำเร็จของทีม

สำหรับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกต่ำกว่า 5 คน ให้ความสำคัญกับด้านภาพรวม คุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 11-15 คน

สำหรับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 5 -10 คน ให้ความสำคัญกับด้านภาพรวม คุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนก 11-15 คน,มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกมากกว่า 20 คน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล

ผลการทดสอบพบว่า คุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และ ปริมณฑล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือ หากองค์ประกอบของทีมพัฒนาในระดับที่สูง ก็จะส่งผลต่อคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพระดับสูงของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล และเมื่อนำข้อมูลมาทดสอบความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านผู้นำทีมในที่ม่งานของท่านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพในด้านภาพรวม ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน และด้านความสำเร็จ ของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสำคัญกับด้านผู้นำทีมในที่ม่งานของท่าน ในความสำคัญระดับมาก จะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพ

ในความสำเร็จระดับมาก ด้านภาพรวม จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83, ด้านเป้าหมาย จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ด้านกระบวนการทำงาน จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 82 และด้านความสำเร็จ จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสมาชิกทีมในทีมงานของท่านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพในด้านภาพรวม ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน และด้านความสำเร็จ ของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสำคัญกับด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่าน ในความสำเร็จระดับมาก จะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพในความสำเร็จระดับมาก ด้านภาพรวม จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5, ด้านเป้าหมาย จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 83 ด้านกระบวนการทำงาน จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81 และด้านความสำเร็จ จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านระบบการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพในด้านภาพรวม ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน และด้านความสำเร็จ ของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสำคัญกับด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่าน ในความสำเร็จระดับมาก จะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในความสำเร็จระดับมาก ด้านภาพรวม จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 83, ด้านเป้าหมาย จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ด้านกระบวนการทำงาน จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81 และด้านความสำเร็จ จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพในด้านภาพรวม ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน และด้านความสำเร็จ ของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสำคัญกับด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่าน ในความสำเร็จระดับมาก จะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในความสำเร็จระดับมาก ด้านภาพรวม จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78, ด้านเป้าหมาย จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 ด้านกระบวนการทำงาน จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และด้านความสำเร็จ จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตกทม. และปริมณฑล สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง อายุช่วง 25-34 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรส มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานช่วง 5-10 ปี และ ส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ร่วมงานในแผนกจำนวนมากกว่า 20 คน มีระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่

ด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่าน เนื่องจากผู้นำทีมจะคอยควบคุมดูแลให้ทีมขับเคลื่อนอย่างถูกทิศทางและพุ่งตรงไปสู่เป้าหมาย และต้องเป็นนักบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องงานวิจัย ฐิติมา พูลเพชร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) เรื่องภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงาน ของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์ ผลการวิจัยกล่าวว่า ภาวะผู้นำ มี

ค่าเฉลี่ยในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ภาวะผู้นำด้านการท้าทาย และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการเกิดวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายในของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ด้านสมาชิกทีมในทีมงานของท่าน ต้องเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงานระบบทีม จากแนวคิด เจษฎา นกน้อย (2560) กล่าวว่า การที่ผู้นำได้ผู้ตามที่ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างดีนั้นก็ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ด้านระบบการทำงาน สมาชิกทีมต้องมีระบบการทำงานแบบทีมและกติกาที่ทุกคนต้องเคารพร่วมกัน เพราะนี่คือกรอบสำคัญที่จะทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านบรรยากาศการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีของทีมงานนั้น จะส่งผลให้สมาชิกมีความสุขและพอใจที่จะทำงานที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องงานวิจัยของ สมคิด ผลนิล (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงานของทีม และ ด้านความสำเร็จของทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, หน้า 175) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะการทำงานที่ดีจะเอื้อประโยชน์การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานของทีมควรมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนาทีมงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางให้บรรลุผลสำเร็จ

เพศ ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และดูจากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามพบว่าเพศหญิงให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัย ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน คลอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน คลอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพไม่แต่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย นิชามล ฟองน้ำ (2557) ได้ศึกษา การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระดับการศึกษา ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณพิตรา เสริมศรี (2559) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็น

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็น ทศนคติ และกระบวนการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงานแตกต่างกัน

จำนวนผู้ร่วมงานในแผนกของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ร่วมงานแตกต่างกันจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่างกัน ซึ่งจะเห็นว่าขนาดของทีมที่ต่างกันจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน จากแนวคิดของ Dyer and Dyer (2010, หน้า 329 อ้างถึงใน จิตติ รัตมีธรรมโชติ, 2558, หน้า 234-235) การสร้างทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีขนาดของทีมที่เหมาะสมกับงาน เจษฎา นกน้อย (2560) ที่กล่าวถึงขนาดของทีม แบ่งได้ 2 ประเภท ทีมงานขนาดเล็ก ทีมที่มีสมาชิก 2-20 คน ในการบริหารสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะปรับโครงสร้างให้เล็กลงแต่มาด้วยคุณภาพ และทีมงานขนาดใหญ่ ทีมที่มีสมาชิก 20 คนขึ้นไป ทีมที่มีขนาดใหญ่มีข้อดีตรงการระดมความคิดที่มากกว่าทีมขนาดเล็ก แต่จะมีการเพิ่มต้นทุนในการจัดการ การสื่อสาร อาจไม่เป็นไปในทางเดียวกันจนเกิดความล่าช้า ดังนั้นทีมขนาดใหญ่ต้องให้ความสำคัญด้านการสื่อสารทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของทีมจึงแตกต่างกัน

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่านสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 83, ปัจจัยด้านสมาชิกทีมในทีมงานของท่านสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 82.5, ปัจจัยด้านระบบการทำงานสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 83, ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 78 ตามแนวคิดของ Robbins, (2005 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย, 2560) และ Dyer and Dyer (2010 อ้างถึงใน จิตติ รัตมีธรรมโชติ, 2558) ว่าองค์ประกอบของทีมมีผลต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน คลอ ลิต์เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จากแนวคิดของ คุณทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553) อ้างถึงแนวคิด Goetsch (2004) และ สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2540) เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะเป็นรูปแบบที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงทีมงานให้มีประสิทธิภาพได้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมในด้านผู้นำทีมในทีมงานของท่าน, ด้านสมาชิกทีมในทีมงานของท่าน, ด้านระบบการทำงาน และ ด้านบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก ดังนั้นการกำหนดองค์ประกอบของทีมทั้ง 4 ด้านให้ชัดเจน รวมถึง

การส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะยิ่งทำให้พนักงานมีคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแนวทางการทำงานที่จะมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อเสนอแนะแต่ละด้านดังนี้

ด้านผู้นำทีมของทีมงานของท่าน จากแบบสอบถามจะพบว่าเรื่อง ผู้นำทีมมีความสามารถในการสั่ง, มอบหมายงานให้สมาชิกในทีมอย่างเหมาะสม ผู้นำทีมไว้วางใจสมาชิกในทีมและให้อำนาจการตัดสินใจ ผู้นำทีมมีทักษะการวางแผน, วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ดี และ ผู้นำทีมสามารถสื่อสารกับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจทำให้การทำงานราบรื่น ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นถ้าผู้นำทีมมีการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ด้านสมาชิกทีมในทีมของท่าน จากแบบสอบถามจะพบว่าเรื่อง ต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเสมอ, ปฏิบัติตามกฎกติกาของทีมอย่างเคร่งครัด, ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีมท่านอื่น ๆ, สมาชิกในทีมมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย และ สมาชิกในทีมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากดังนั้นถ้าสมาชิกทีมในทีมให้มีการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ด้านกระบวนการทำงานของทีม จากแบบสอบถามจะพบว่าเรื่อง พัฒนาทักษะภาวะผู้นำของทีมงาน, พัฒนาทักษะการสื่อสารทั้งผู้นำและสมาชิก, พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้นำและสมาชิก กำหนดกระบวนการตัดสินใจที่สามารถอธิบายได้ และ เสริมสร้างอำนาจให้สมาชิกของทีมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นถ้ามีการปรับปรุงการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ด้านบรรยากาศการทำงาน จากแบบสอบถามจะพบว่าเรื่อง สมาชิกในทีมส่วนใหญ่พอใจในบรรยากาศการทำงานที่ตนทำงานอยู่, มีกิจกรรมประกวดแข่งขันระหว่างทีม, มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ราบรื่น และ มีการสร้างบรรยากาศให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเป็นการ

ได้แลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นถ้ามีการปรับปรุงการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1.จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลบางอย่างที่แตกต่างก็ส่งผลต่อคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพด้วย เช่น จากจากการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา จำนวนผู้ร่วมงานในแผนก ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพของโรงงาน อุตสาหกรรมอาหาร เขตทหม และปริมณฑลที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรต่างๆควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละองค์กร เพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยดังกล่าว นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

2.องค์กรประกอบทีมกับคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เขตทหม และปริมณฑล มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเชิงบวก ดังนั้นการกำหนดทิศทางขององค์กรประกอบทีมอย่างชัดเจน และปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่องจะสามารถทำให้พนักงานมีคุณลักษณะที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพได้

3.สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

4.สร้างความมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ องค์การต่าง ๆ มักจะปรับระบบการประเมิน และให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้ และอาชีพที่มั่นคง

5.สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และ กำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6.เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกในทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาท (Roles) อย่างไร และ ในเวลาใดให้เหมาะสม

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

- 1.ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทอื่น ๆ ที่เป็นธุรกิจเดียวกัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่งผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 3.ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้ตรงจุด

บรรณานุกรม

จิตติ รัตติธรรมโชติ. (2558). การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หน้า 4 อาร์ต จำกัด.

ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

ณิชามล ฟองน้ำ. (2557). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2553). การบริหารทีมและการแก้ไขปัญหา. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้ เฮ้าส์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

พรณพิตรา เสริมศรี (2559).การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 1).กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.