

**ปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
โรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง**
**Organizational Policy Factors Affecting The Team Work Efficiency of Power Plant
Employees at Maptaphut Industrial Estate, Rayong Province**

ศรัณย์ภัทร พิศดาร และ รศ.ธนชัย ยมจินดา

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 2)ศึกษาระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง 3)เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4)ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 268 คน คำนวณด้วยวิธีของยามานะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1)ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) 2) การจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.97$) 3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้าน เพศ การศึกษา สถานภาพการสมรสและรายได้ต่อเดือน 4)ปัจจัยนโยบายองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระดับมาก($R=0.712$)โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 50.7 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 1.692 + 0.111(X_1) + 0.301(X_2)$

คำสำคัญ : ปัจจัยนโยบายองค์กร,ประสิทธิภาพทีมงาน,บริษัทผลิตไฟฟ้า

ABSTRACT

The purpose of this survey research were to : 1)study level of Power Plant employees team efficiency 2)study level of organization policy elements that affect employees team efficiency 3) compare employees team efficiency as classified by personal factors 4)study relationship of policy elements toward employees team efficiency.

The population of 268 Power Plant employees were computed by Yamane formula to derive at 160 sampling size. Likert's 5 rating scale questionnaire were employed to collect data and distributed proportionally and conveniently. The data analysis employed descriptive statistic include frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistic include t-test, one-way ANOVA , and Multiple Linear Regression Analysis.

The finding were 1) the overall level of employees team efficiency were high ($\bar{X}$ =4.18) 2)the level of organization policy elements were high in overall ($\bar{X}$ =3.97) 3) employees team efficiency as per personal factors indicated significant difference at 0.05 on sex, education, marital status, affiliated unit and monthly income. 4) The organization policy elements correlation toward team efficiently indicated a strong association($R=0.712$) with predicting power percentage of 50.7 and also derive the forecast equation of $Y= 1.692 +0.111(X_1)+0.301(X_2)$.

Keywords: Policy elements, Team efficiency, Power Plant

บทนำ

การทำงานในยุคปัจจุบันได้ให้ความสนใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่าการทำงานตามลำพังเพียงคนเดียว การทำงานเป็นทีมยังเป็นการช่วยคิด ช่วยกันออกความคิดเห็นและช่วยการลงมือทำ ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในการดำเนินธุรกิจ เมื่อบริษัทต้องการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อที่จะแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะดำเนินงานเป็นทีม เพื่อที่จะใช้ความสามารถของบุคคลได้เพิ่มขึ้นในการแก้ไขปัญหา มีความคล่องตัว และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้มากกว่าแผนงาน ดังนั้น แนวคิดในการทำงานเป็นทีมจึงมาจากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจโดย Stephen P. Robbins (อ้างใน จิรดา เชาวลิต, 2549) พบว่าการทำงานเป็นทีมได้เปรียบการทำงานเดี่ยวในงานที่ต้องการความหลากหลายของทักษะ การใช้วิจารณญาณตัดสินใจ และต้องอาศัยประสบการณ์ นอกจากนั้นยังพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นสูง ในลักษณะการแบ่งหน่วยงาน หรือแผนกที่มีลักษณะเป็นกลุ่มถาวร ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความรวดเร็วในการรวมตัวกันปฏิบัติงานที่ต้องการให้บรรลุผล

ธุรกิจโรงผลิตกระแสไฟฟ้าเอกชนเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเสถียรภาพของระบบไฟฟ้าและความต้องการด้านพลังงานของประเทศไทยเป็นอย่างมาก อีกทั้งลักษณะการทำงานเป็นโครงสร้างลักษณะงานที่ต้องการการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี อีกทั้งโลกของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน ที่ผู้บริหารจะต้อง

บริหารจัดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมีขีดความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยนโยบายขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการปรับปรุงพัฒนาวางแผนกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีม ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ เพื่อพัฒนาทีมงานให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการปัจจัยนโยบายขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

สมมติฐานของการศึกษา

1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 268 คน จากพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประกอบด้วยหน่วยงานหลักต่างๆ จำนวน 3 หน่วยงาน คือ ฝ่ายเดินเครื่อง ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง และฝ่ายสนับสนุน คำนวณด้วยวิธีของทาโร่ ยามานะได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยนโยบายขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านองค์ประกอบของทีมงาน ด้านผลลัพธ์ของทีม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการให้อำนาจหน้าที่ของหัวหน้าทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)	ตัวแปรตาม (Dependent variable)
1.ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2.ปัจจัยนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ	ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านองค์ประกอบของทีมงาน ด้านผลลัพธ์ของทีม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการให้อำนาจหน้าที่ของหัวหน้าทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนั้นเป็นแบบสอบถามเครื่องมือที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยนโยบายขององค์กรของโรงไฟฟ้า เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราลิเคิร์ต (likert's Scale) แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราลิเคิร์ต (likert's Scale) แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 160 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยนโยบายองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพรรณนาคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2.ข้อมูลระดับปัจจัยนโยบายองค์กร นำมาคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้(ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 แปลว่า ระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรดีมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 แปลว่า ระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 แปลว่า ระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 แปลว่า ระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรไม่ดี

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 แปลว่า ระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรไม่ดีย่างมาก

ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้(ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 แปลว่า ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 แปลว่า ระดับประสิทธิภาพมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 แปลว่า ระดับประสิทธิภาพปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 แปลว่า ระดับประสิทธิภาพน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 แปลว่า ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพ
1.ด้านองค์ประกอบของทีมงาน	4.23	0.544	มาก
2.ด้านผลลัพธ์ของทีม	4.27	0.458	มาก
3.ด้านการสื่อสารที่ดี	4.07	0.484	มาก
4.ด้านการให้อำนาจของหัวหน้าทีม	4.14	0.570	มาก
รวม	4.18	0.434	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 4.23$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าทุกๆด้านมีระดับประสิทธิภาพมากเช่นเดียวกัน โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านผลลัพธ์ของทีม ($\bar{x} = 4.27$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี ($\bar{x} = 4.07$)

ตารางที่ 2 แสดงระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรของโรงไฟฟ้า

ปัจจัยนโยบายองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับการจัดการ
1.ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.86	0.680	ดี
2.ด้านกระบวนการทำงาน	4.10	0.592	ดี
3.ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.87	0.754	ดี
4.ด้านภาวะผู้นำ	4.04	0.556	ดี
รวม	3.97	0.505	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับการจัดการที่ดี ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าทุกๆด้านอยู่ในระดับการจัดการที่ดีเช่นเดียวกัน โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{x} = 4.10$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.86$)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ปัจจัยนโยบายองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่(Constant)	1.692	0.210		8.075	0.000*		
ด้านการพัฒนาบุคลากร(X1)	0.114	0.040	0.179	2.849	0.005*	0.810	1.234
ด้านกระบวนการทำงาน(X2)	0.301	0.094	0.411	3.208	0.002*	0.194	5.166
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้(X3)	0.036	0.046	0.063	0.793	0.429	0.505	1.981
ด้านภาวะผู้นำ(X4)	0.166	0.108	0.213	1.542	0.125	0.167	5.970
R = 0.712 SEE = 0.308 R ² = 0.507 F = 39.822 Sig = 0.000*							

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรปัจจัยนโยบายองค์กรสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์(R²) กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 50.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.712 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์(SEE) เท่ากับ 0.308 เขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม(Y) = 1.692 + 0.114(X₁) + 0.301(X₂) และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ $Z_{\text{ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม}} = 0.179(Z_{X1}) + 0.411(Z_{X2})$

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึง 80.6% โดยช่วงของอายุที่มากที่สุดของกลุ่มประชากรคือ ช่วงที่มากที่สุดอยู่ในช่วง 20 - 29 ปีมีถึง 52.5% โดยระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของกลุ่มประชากร มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ 71.9% ประชากรส่วนใหญ่สถานภาพโสดมากกว่าสมรสถึง 60% ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสังกัดหน่วยงานฝ่ายเดินเครื่อง(Operation) ถึง 76% ส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการถึง 62.5% โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,001 – 50,000 บาท ที่ 43.8% และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ถึง 57.5%

ผลการศึกษาพบว่าระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรของโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยรวมทุกด้านระดับการจัดการอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายละเอียดปัจจัยนโยบายองค์กรแต่ละด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับการจัดการระดับดีเช่นเดียวกัน โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.87$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$)

ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยรวมทุกด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่าทุก ๆ ด้านมีระดับประสิทธิภาพระดับมากเช่นเดียวกัน โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านผลลัพธ์ของทีม ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ด้านองค์ประกอบของทีมงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการให้อำนาจของหัวหน้าทีม ($\bar{X} = 4.14$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.07$)

สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามช่วงอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกัน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยรวมแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานฝ่ายเดินเครื่อง (Operation) และฝ่ายวิศวกรรม/ซ่อมบำรุง (Engineering) มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานฝ่ายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 10,001 – 30,000 บาทมีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 30,001 – 50,000 บาท และพบว่า พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 30,001 – 50,000 บาท มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 50,001 – 70,000 บาท และช่วง 70,001 – 90,000 บาท และจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า สมการพยากรณ์ที่มีตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว คือ นโยบายองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) และ ด้านกระบวนการทำงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.712 มีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 50.70 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.179 และ 0.411 ตามลำดับ และในรูปของคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.114 และ 0.301 ตามลำดับ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SEE) เท่ากับ 0.308 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Constant) เท่ากับ 1.692

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้า จากปัจจัยนโยบายองค์กรทั้งหมด 4 ปัจจัย มี 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุในรูปของคะแนนดิบ (Y) = $1.692 + 0.114(X_1) + 0.301(X_2)$ และ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z_{\text{ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม}} = 0.179(Z_{X1}) + 0.411(Z_{X2})$

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมโรงไฟฟ้าจำเป็นต้องใช้บุคลากรเพศชายจึงเหมาะสมกับลักษณะงานมากกว่าเพศหญิง โดยช่วงของอายุที่มากที่สุดของกลุ่มประชากรคือ ช่วงที่มากที่สุดอยู่ในช่วง 20 - 29 ปี โดยระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสังกัดหน่วยงานฝ่ายเดินเครื่อง(Operation) ระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,001 – 50,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2.1. ด้านการพัฒนามนุษย์

จากการศึกษาระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการพัฒนามนุษย์โดยรวมระดับการจัดการอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.86$) แต่เป็นด้านที่ระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เป็นเรื่อง que ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ และผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า นโยบายองค์กรด้านการพัฒนามนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ องค์กรจัดให้มีกระบวนการฝึกอบรมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ เปิดโอกาสให้ทีมงานในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้และส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาความรู้และการสื่อสารที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย Leonard Nadler 1970, (อ้างถึงใน พิไลวรรณ อินทรักษา, 2557) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งจะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานเป็นทีมซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงานช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในปัจจุบันและอนาคต

2.2. ด้านกระบวนการทำงาน

จากการศึกษาระดับการจัดการปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านกระบวนการทำงานโดยรวมระดับการจัดการอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.10$) ซึ่งเป็นด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด สามารถอภิปรายผลได้ว่า นโยบายองค์กรด้านกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ เป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่ในวิสัยที่จะสามารถบรรลุผลได้ไม่ยากจนเกินไป องค์กรมีการกำหนดกระบวนการวิธีและเกณฑ์ปฏิบัติให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้

และทราบอย่างชัดเจน และ องค์การมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในทีมงานมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัย (ดร.ณศรี สิริยศธำรง, 2552) การได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน เป็นความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ และพัฒนาองค์กร

2.3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการศึกษาระดับการจัดการปัจจัยนโยบายขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยรวมระดับการจัดการอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.87$) สามารถอภิปรายผลได้ว่า นโยบายขององค์การด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ องค์การมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ความชำนาญรวมถึงความเป็นเลิศของบุคลากรเพื่อการแพร่กระจายความรู้ไปสู่ส่วนงานอื่นๆ ในองค์การ องค์การควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันโดยจัดสถานที่ไว้เพื่อการใช้ประโยชน์ด้านนี้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งองค์การจะจัดหน่วยงานหรือทีมงานพิเศษเพื่อตรวจสอบและติดตามการเรียนรู้จากผู้เป็นเลิศจากภายนอก และมีการจัดรางวัลพิเศษประจำปีกับบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความชำนาญระดับเป็นเลิศเพื่อการยกย่องเชิดชู สอดคล้องกับแนวคิดของ Goetsch (2004, อ้างใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2560) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล โดยสมาชิกของทีมจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมคนอื่นๆ ด้วย ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้สมาชิกของทีมได้รู้ว่า เขาสามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ ซึ่งด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะสร้างมิตรสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทีมงานมีความสนิทสนมหรือคุ้นเคย สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมทีมงานได้อย่างมีความสุข

2.4. ด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาระดับการจัดการปัจจัยนโยบายขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านภาวะผู้นำโดยรวมระดับการจัดการอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.04$) สามารถอภิปรายผลได้ว่า นโยบายขององค์การด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำขององค์การมีมาตรฐานความเป็นมืออาชีพสูง ผู้นำในระดับหัวหน้างานสามารถทำงานตอบสนองนโยบายของผู้บริหารระดับสูงด้านกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลง และระบบทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี มีการจัดตั้งทีมงานระดับหน่วยงานย่อยในองค์การเพื่อตรวจสอบและติดตามแผนงานของหน่วยงาน และผู้บริหารระดับสูงเป็นนักคิดเชิงกลยุทธ์และมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทางการแข่งขัน โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแลประสิทธิภาพของ Harrington (1996, pp. 1853 -1931) ได้ให้คำนิยาม ประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดย

มุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ และยังคงคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ Zaleanik et al. (1958, p. 40 อ้างถึงใน สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2550, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น เป็นปฏิบัติจะต้องการตอบสนองความต้องการภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหน้าายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ของทีม ด้านองค์ประกอบของทีมงาน ด้านการให้อำนาจของหัวหน้าทีม ด้านการสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) เนื่องจาก ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานทำให้ภารกิจขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข 2557: 215) กล่าวว่า ความพอใจเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคล หากทุกคนพอใจทำงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้ว เขาจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร หน่วยงาน ตลอดจนทีมงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งความพอใจที่สำคัญ คือ ความพอใจที่เกิดจากความรู้สึกว่าคุณเองมันคงเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากองค์กรและสมาชิกในทีมงาน

3.1. ด้านองค์ประกอบของทีมงาน

จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านองค์ประกอบของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) สามารถอภิปรายผลได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ด้านองค์ประกอบของทีมงาน ซึ่งเป็นด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ รักษาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้แก่ หัวหน้าทีมงานจะแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับและมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติมากที่สุด หัวหน้าทีมงานจะเป็นผู้คอยประสานการทำงานของทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันมากกว่าจะเป็นผู้คอยสั่งการตามสายงาน ทีมงานมีจำนวนคนมากพอจะดำเนินการกิจที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสมาชิกในทีมงานที่จัดตั้งในหน่วยงานมีความหลากหลายทางทักษะและความรู้ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สมนึก อยู่เอม, 2558) ที่พบว่าองค์ประกอบการสร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วยบทบาทต่างๆที่สมดุล วัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและความขัดแย้งการดำเนินงานที่ราบรื่น ผู้นำที่เหมาะสม และการพัฒนาของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี

3.2. ด้านการสื่อสารที่ดี

จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) สามารถอภิปรายผลได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ด้านการสื่อสารที่ดี ซึ่งเป็นด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้แก่ การติดต่อสื่อสารกันระหว่างกันของสมาชิกในทีมมีความชัดเจนเรียบง่าย

สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและสม่ำเสมอ สมาชิกในทีมงานจะได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของแต่ละคนในทีมอย่างทั่วถึงทันกาล และการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมและหน่วยงานอื่นๆ ไม่มีปัญหาอุปสรรคเพราะมีความเป็นกันเองสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (แก้วดา ชัยมะโน, 2542) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อการบริหารองค์การสวัสดิการสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณี กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่ารูปแบบการสื่อสารที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม คือ รูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงมองเห็นความสำคัญของการสื่อสารที่สื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มากกว่าจะคอยรับแต่คำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียวและเพิ่มบทบาทการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการให้มากขึ้น ในองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ มีความคุ้นเคยสนิทสนม มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การในทางส่วนตัวมากกว่าใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาช่วยในการติดต่อสื่อสารและควรใช้การสื่อสารทั้งตามแนวดิ่ง แนวนอนการติดต่อสื่อสารข้ามหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยใช้ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แต่ควรเน้นรูปแบบการสื่อสารตามแนวนอนเพื่อช่วยขจัดความล่าช้าของระเบียบและวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ในการสื่อสารและช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer (1994) การสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย โดยสมาชิกของทีมงานดีแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายของทีมงานและองค์การให้แกกัน ซึ่งด้านการสื่อสารภายในฝ่ายและภายในองค์การที่ดีมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง และทราบสถานการณ์ขององค์การ ณ ปัจจุบัน ทำให้พนักงานทุกคนรู้ข่าวสารและมุ่งดำเนินการไปสู่เป้าหมายขององค์การอย่างมีทิศทางเดียวกัน

3.3. ด้านการให้อำนาจของหัวหน้าทีม

จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านการให้อำนาจของหัวหน้าทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) สามารถอภิปรายผลได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน การให้อำนาจของหัวหน้าทีม ได้แก่ โอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้าทีมเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคหรือการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน หัวหน้าทีมของท่านให้ความสำคัญกับทีมงานในการลองผิดลองถูกเพื่อค้นหาการปฏิบัติงานที่ดีกว่า และมีอำนาจที่จะตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำอย่างพอเพียงกับความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (มนัสภรณ์ วิฑูรเมธา, 2553) โดยผู้บริหาร ต้องคำนึงว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทุกคนที่ทำหน้าที่อยู่ในองค์การนั้น พนักงานทุกระดับ ต่างส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมี ปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง และให้ความสำคัญในการวางรากฐานที่ดีตั้งแต่เริ่มต้นคือ การจัดโครงสร้างองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในองค์การนั้นเข้าใจถึง ภาพรวมของการทำงานร่วมกันและบริหารบุคลากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2561) องค์การใดที่มีผู้นำที่ดีและพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ย่อมสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สามารถผลักดันแผนงานและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้องค์กรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.4. ด้านผลลัพธ์ของทีม

จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ด้านผลลัพธ์ของทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$) สามารถอภิปรายผลได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ด้านผลลัพธ์ของทีม ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของทีมงานถือเป็นผลงานร่วมกันของทุกคน การทำงานของทีมงานจะมีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกของทีมตามความถนัดและความรู้ของแต่ละคน และสมาชิกของทีมงานสามารถเข้ามาทำงานทดแทนกันและกันได้เมื่อคนหนึ่งคนใดขาดงานไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแนวคิดของ (ศุภชัย ยาวะประภาส ,2548, หน้า 122) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานจำเป็นต้องมีสมรรถนะและเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เพื่อช่วยทำให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่การมีสมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นในระยะยาว

4.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยนโยบายขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า สมการพยากรณ์ที่มีตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว คือ นโยบายขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร(X_1) และ ด้านกระบวนการทำงาน(X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.712 มีอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 50.70 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.179 และ 0.411 ตามลำดับ และในรูปของคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.114 และ 0.301 ตามลำดับ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SEE) เท่ากับ 0.308 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Constant) เท่ากับ 1.692 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2542, อ้างใน จิรดา เชาวลิศ, 2549) ที่กล่าวถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องพิจารณาปัจจัยในการสร้างทีมงาน ในหลายๆ ด้าน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรและระบบการประเมินผล ที่ควรกระทำในลักษณะอิงกลุ่ม และกระจายรายได้เพื่อรักษาการทำงานของกลุ่ม ซึ่งด้านการพัฒนาบุคลากรระดับปัจจัยนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก เพราะจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้พนักงานทุ่มเทกำลังการทำงานให้กับองค์กร และเป็นการธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ(มลชา พิทักษ์,2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสังกัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคคลความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจากการศึกษาดังสมการพยากรณ์ของปัจจัยนโยบายขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัด

ระของ จากปัจจัยนโยบายองค์กรทั้งหมด 4 ปัจจัยมี 2 ปัจจัยคือด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม(Y) = $1.692 + 0.114(X_1) + 0.301(X_2)$ และสมการคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.179(Z_{X1}) + 0.411(Z_{X2})$ โดยผู้บริหารต้องให้ความสนใจและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาปัจจัยนโยบายองค์กรนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรธุรกิจโรงไฟฟ้า

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยนโยบายองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อผู้บริหารที่ควรพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

1. นโยบายองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการนโยบายด้านเทคโนโลยีในการนำมาพัฒนาบุคลากรยังไม่มากพอหรือยังล่าช้า ไม่เท่าทันกับยุคปัจจุบัน ที่เทคโนโลยีเติบโตไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งควรมีการตั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้กับงานในการผลิต ซ่อมบำรุง หรือการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์(AI) เข้ามาใช้ร่วมด้วยในการเรียนรู้พัฒนาต่างๆ เป็นต้น จึงเป็นเรื่องผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักเข้าไปดูแลเนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
2. ด้านการสื่อสารที่ดี เป็นปัจจัยที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงไฟฟ้ามีการแบ่งแผนกย่อยของหน่วยงานเป็นจำนวนมาก อาจทำให้สื่อสารระหว่างระหว่างหน่วยงานย่อยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้บริหารระดับสูงจึงควรมองเห็นความสำคัญของการสื่อสารที่สื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และเพิ่มบทบาทการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการให้มากขึ้น ในองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร มีความสุขเคยสนทนสนม มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรในทางส่วนตัวมากกว่าใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาช่วยในการติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงาน เป็นปัจจัยนโยบายองค์กรที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารต้องให้ความสนใจและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องกระบวนการฝึกอบรมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับทักษะความรู้เพื่อพัฒนาทีม อีกทั้งในส่วนกระบวนการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในทีม ได้มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและนำระบบการทำงานใหม่ๆเข้ามาปรับใช้กับทีม เพื่อพัฒนาปัจจัยนโยบายองค์กรนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรธุรกิจโรงไฟฟ้า

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไป เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุม เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสูงสุด

1. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่ใช้ในครั้งนี ไปใช้ใหม่โดยมีการเปลี่ยนตัวแปรต้นและคำถามการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อนำผลไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น โรงไฟฟ้าหรือปิโตรเคมีที่อยู่ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมมาตาพุด นำมาเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของการบริหาร จัดการอันจะนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านนโยบายองค์กรยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2553. การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

บุตรี จารุโรจน์. 2549. ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2562. “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://th.wikipedia.org/wiki/ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม>. (23 พฤศจิกายน 2563).

วราภรณ์ ตรีเกตุสฤดี. 2549. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535. ความลับขององค์กร “พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่”. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สุทธิ ภิบาลแทน. 2541. “การทำงานเป็นทีม”. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: ไทยร่มเกล้า.

Andrew D. Szlagyi & Marc J. Wallace. 1990. “Organizational behavior and performance 5th ed” Glenview, :HarperCollins.

Parker, G.M. 1990. “Team Players and Team work: The new Competitive Business Strategy”. San Francisco Calif: Jossey – Bass.

Quick, Thomas L. 1992. “Successful Team Building”. New York: American Management Association.

Dyer, W. G. 1994. “Team Building: Current Issues and New Alternatives”. 3rd ed. Boston: Addison-Wesley.