

การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรม การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

PERCEPTION OF KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING TOWARDS TEAM WORK EFFICIENCY IN THE ELECTRONIC PARTS MANUFACTURING INDUSTRY

บุญริสาร์ก สุจันทรา¹

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 389 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.914 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple Linear Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนด การปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.641 ความสำคัญอันดับรองลงมาคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ซึ่งต้องมีความยุติธรรม การนำทีมงานสู่ความสำเร็จ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.384 และความสำคัญอันดับสุดท้ายคือ การสื่อสารในองค์กร โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และลดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.145

คำสำคัญ : การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Abstract

The purposes of this study the factors influencing the perception of knowledge and understanding on team work efficiency in the electronic parts manufacturing industry. The samples were 389 participants who work in the electronic parts manufacturing industry, which were selected by purposive sampling. The research instrument used was the questionnaire related to the perception of knowledge and understanding towards team work efficiency, and the reliability of the instrument was 0.914. Statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Multiple Linear Regression Analysis at a significance level of 0.05.

The results revealed that the most important factors influencing the perception of knowledge and understanding on team work efficiency in the electronic parts manufacturing industry included organizational culture, compliance with the companies' rules, and the change of organization design to match with the current situation, which had the coefficients at 0.641. The second important factors were leadership of head staff, comprising justice, successful team building, and appropriate job assignment to match employees' capability, which had the coefficients at 0.384. The last important factor was corporate communication by providing the right news and information while reducing the conflicts among coworkers, which had the coefficient at 0.145.

Keywords: Perception of Knowledge and Understanding, Team Work Efficiency, Team Work

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ให้ประเทศไทย ต้องใช้ทั้งแรงงานคนและแรงงานเครื่องจักร และอื่นๆ ปัจจุบันรัฐบาลได้ประกาศปรับเพิ่มค่าแรงเพิ่มขึ้นเป็น 300 บาท ซึ่งจากเดิมที่ค่าแรงขั้นต่ำของในแต่ละจังหวัดมีค่าแรงที่ไม่เท่ากัน ส่งผลให้โรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานคนและต้องเร่งกำลังการผลิตมีผลกระทบโดยตรง ส่งผลต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ฝ่ายบริหารจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ในหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ถ้าหากโรงงานนั้น ๆ มีการประหยัดค่าแรงและมอบหมายงานในปริมาณงานมากเกินไปก็จะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ออกมาไม่ดีหรือเกิดอุบัติเหตุในงานได้ ซึ่งศูนย์ข้อมูลความรู้การบริหารงานบุคคล (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ

จากการวิจัยทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม คือ ปัจจัยปัญหาทางด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กร ปัจจัยปัญหาทางด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมขององค์กร ปัจจัยปัญหาทางด้านความคาดหวัง ความ

คิดเห็นและทัศนคติของพนักงานต่อการทำงานเป็นทีม ความคาดหวัง ความคิดเห็นและทัศนคติ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญนำมาสู่ความสำเร็จ ปัจจัยปัญหาทางด้านการติดต่อสื่อสารก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนอกจากจะช่วยเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานของโรงงานแล้ว ยังช่วยพัฒนาพนักงานในโรงงาน และข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ หน่วยงานอื่น ๆ และผู้ที่สนใจยังสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
3. เพื่อสร้างรูปแบบการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรและได้แบ่งเป็นสมมติฐานดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านความคาดหวังในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานที่ 4 ตัวแปรด้านการสื่อสารภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

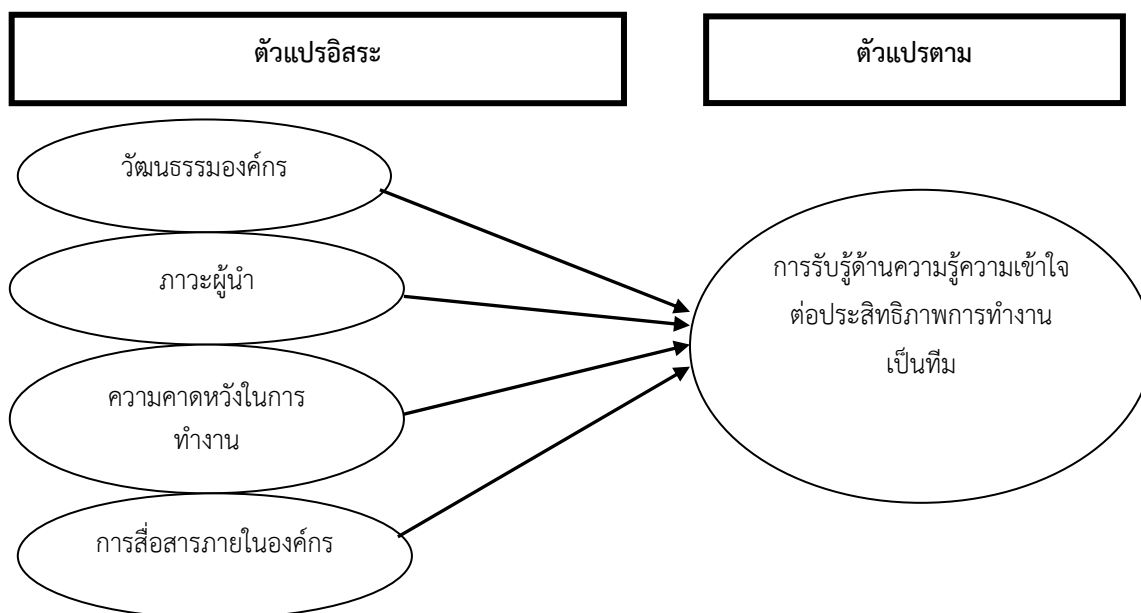
ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และนำไปปรับปรุงใช้ในงานได้

2. เพื่อให้ทราบในเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และนำไปปรับปรุงใช้ในงานได้

3. สำหรับผู้ที่สนใจสามารถนำความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากงานวิจัยไปใช้พัฒนาเป็นแนวทางในการสร้างการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่อไปได้

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

ทฤษฎีและแนวคิดในงานวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้คือการสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) การรับรู้เป็นการแปลหรือการตีความ แบ่งการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือรู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความนี้จำเป็นต้องใช้อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่เคยมีแต่หนหลัง กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบด้วย 1) การสัมผัสหรืออาการสัมผัส 2) ชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้าที่มาเร้า 3) การแปลความหมายจากอาการสัมผัส 4) การใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม เพื่อแปลความหมาย (มานะ อ่อนท้วม, 2542, น. 29)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการที่คนขยายความรู้ความจำให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล แยกเป็น 3 ขั้นที่สำคัญ คือ การแปลความหมายของคำ ข้อความ สัญลักษณ์ในแง่ใหม่ตามเนื้อเรื่องและหลักวิชาการนั้น ๆ การตีความโดยเอาความหมายจากการแปลทั้งหมดมารวมกันแล้วสรุปหรือขยายความนั้น ตามแนวใหม่ และทัศนะใหม่ มุมมองใหม่ เพื่อให้กว้างไกลออกไปจากข้อเท็จจริง โดยจะต้องให้ข้อมูลหรือ แนวโน้มอย่างเพียงพอ (Bloom & Others, 1956, p. 271)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลหลายๆ คนเข้ามาร่วมกันรับผิดชอบการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งไว้ ให้ความหมายโดยเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น. 191) ตรงกับความหมายของ แคทเซนแบช และสมิธ (1986 อ้างอิงใน สุภัททา ปินทะแพทย์, 2555) ที่ได้อธิบายว่า ทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะประกอบกันได้อย่างสมบูรณ์ (Complementary skills) โดยมีการตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย (Common purposes) มีเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) ตามแนวทางที่ก้าวร่วมกันไป

(Common approaches) ด้วยความเชื่อมั่นต่อกันและกัน (Mutually accountable) โดยที่มีจำนวนบุคคลที่พอเหมาะของทีมงาน มาประสานพลังรวมกัน (Complementary skills) ปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์มีการวางจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purposes) เป็นทิศทางที่ทำให้ทีมงานสามารถกำหนดเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) อย่างมีแนวทางร่วมกัน (Common approaches) และนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อกันและกันได้รับประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน (Mutually accountable) เพื่อให้เกิดเป็นประสิทธิภาพในการร่วมกันปฏิบัติงานนั้น ๆ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร จะมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการรับรู้ร่วมกันของคนในองค์กรจากการได้เห็นได้ยิน ได้รู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน Keyton (2005) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร มี 5 ลักษณะประกอบด้วย

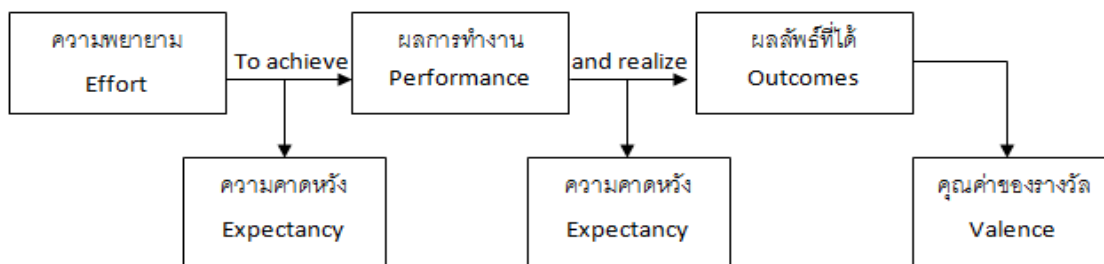
1. องค์กรเริ่มต้นมาจากสมาชิกในองค์กร (Inextricably link to organization members) ทุกคนมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน เป็นสิ่งที่เชื่อต่อ ๆ กันมาและส่งผ่านมาสู่องค์กร จากรุ่นสู่รุ่น
2. วัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ (Dynamic, not static) วัฒนธรรมองค์กรมาจากการผสมผสานทั้งภาษาพูดและท่าทาง กลายเป็นกระบวนการบริหารจัดการองค์กร
3. ค่านิยมและสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีการแข่งขันกัน (Competing values and assumptions) ซึ่งสมาชิกจะอยู่กันแบบเครือข่าย มีการร่วมมือกันทำงาน ทำให้เกิดวัฒนธรรมมากมาย
4. วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของอารมณ์ (Emotionally charged) เป็นระดับของอารมณ์และความรู้สึก องค์กรที่ไม่มีความเป็นกลางจะมีการใช้อารมณ์และสมาชิกในองค์กรก็จะเกิดความเครียด
5. วัฒนธรรมองค์กร เป็นทั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลัง (Foreground and background) ซึ่งสามารถตีความได้ว่า การปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กรเป็นเบื้องหน้าของวัฒนธรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การพัฒนาบุคลากร สำนักงานกองทุนสงเคราะห์ (2555) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำคือ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญแบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories) 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or contingency leadership theories) 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leadership theories)

แนวคิด ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงาน

รูม (1964) ความคาดหวังในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับโดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ



ภาพที่ 2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม: Vroom Expectancy Theory (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2552)

วรูมจะเน้นศึกษาเรื่องความคาดหวังซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งสามารถอธิบายได้ 2 เรื่อง ดังนี้ คือ 1) บุคคลต้องการเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดีเพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังที่จะได้รับค่ายกย่อง ในที่นี้การได้เงินและค่ายกย่องเป็นค่านิยม และ 2) แรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางการกระทำที่เคาคิดว่าค่าน่าจะได้สิ่งนั้น ๆ มากเพียงใด ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงาน (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2552)

แนวคิด ทฤษฎีในการติดต่อสื่อสารในองค์กร

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการของการสื่อสารและการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง Robbins & Coulter (2001) ได้กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรโดยทั่วไปมักใช้วิธีการสื่อสารหลักๆ คือ การพูด การเขียน การพูดและการเขียน และการสื่อสารด้วยภาพการสื่อสารในองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ องค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องก็คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์
2. พัฒนาเครื่องมือ กำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร ประสานขอความร่วมมือกับกลุ่มบริษัทในเขตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคตะวันออก เพื่อขออนุญาตทำการศึกษาและเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงแนวทางในการศึกษา
3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม
4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และใช้สถิติ Multiple regression ในการวิเคราะห์และอธิบายเกี่ยวกับมีอิทธิพลระหว่างตัวและอิสระและตัวแปรตาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ คือ

1. ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แบ่ง 7 ระดับตามวิธีการของ Likert scale โครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานเป็นทีมของพนักงานใน

อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 4 หัวข้อ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) ความคาดหวังในการทำงาน 4) การสื่อสารในองค์กร หัวข้อละ 10 คำถาม รวมเป็น 40 คำถาม ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 9 คำถาม รวมทั้งหมด 49 ข้อคำถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการลงคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามจากค่า IOC ที่คำนวณได้ ข้อคำถามทุกข้อมีค่าในช่วง 0.50 - 1.00

3. แบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมและพร้อมสำหรับการใช้งาน

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่างมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.914 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย เรื่อง การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	137	35.20
หญิง	252	64.80
รวม	389	100.00
อายุ		
21 - 30 ปี	157	40.40
31 - 40 ปี	166	42.70
41 - 50 ปี	43	11.00
51 - 60 ปี	23	5.90
รวม	389	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.6 / ปวช.	141	36.20
อนุปริญญา / ปวส.	112	28.80
ปริญญาตรี	127	32.60
สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.40
รวม	389	100.00

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ฝ่ายผลิต/ ช่างเทคนิค/ หัวหน้าฝ่ายการผลิต	151	38.80
ฝ่ายบุคคล	38	9.80
ฝ่ายจัดซื้อ/ ฝ่ายบัญชี	67	17.20
ฝ่ายการขายและการตลาด	29	7.50
ฝ่ายคุณภาพ	53	13.60
อื่น ๆ	51	13.10
รวม	389	100.00
รายได้		
10,001-15,000 บาท	183	47.00
15,001-20,000 บาท	142	36.50
20,001-25,000 บาท	26	6.70
สูงกว่า 25,000 บาท	38	9.80
รวม	389	100.00

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 389 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาอยู่ที่ระดับการศึกษาเทียบเท่า ม.6/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการในตำแหน่งฝ่ายผลิต/หัวหน้าการผลิต/ช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 38.80 โดยมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 47

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจากตัวแปรตามทั้ง 4 รายการ สามารถแสดงผลการใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงผลดังแสดงตารางที่ 2

ตาราง 2 ตารางสรุปค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์โดยเรียงลำดับ

การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	S.D	ลำดับ
1. วัฒนธรรมในองค์กร (X_1)	5.933	0.311	2
2. ภาวะผู้นำ (X_2)	5.932	0.312	3
3. ความคาดหวังในการทำงาน (X_3)	5.829	0.821	4
4. การสื่อสารในองค์กร (X_4)	5.934	0.312	1

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการสื่อสารในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X} = 5.934$, S.D. = 0.312) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบน ($\bar{X} = 5.933$, S.D. = 0.311) ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบน ($\bar{X} = 5.932$, S.D. = 0.312) และด้านความคาดหวังในการทำงานมี

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนที่น้อยที่สุด คือ ($\bar{X} = 5.829$, S.D. = 0.821)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจากตัวแปรตามโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ ได้ผลดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่ามีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.717 ^a	0.515	0.513	0.44989
2	0.798 ^b	0.637	0.635	0.38968
3	0.816 ^c	0.666	0.663	0.37412

a. วัฒนธรรมองค์กร

b. วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กร

c. วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 3 พบว่า Model 1 แทนตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.717 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย $R^2 = 0.515$ หรือ 51.50 และหลังจากปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) = 0.513 หรือร้อยละ 51.30 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปร Y เท่ากับ 0.44989 สำหรับ Model 2 แทนตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสาร ที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.798 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย $R^2 = 0.635$ หรือ 63.70 และ หลังจากปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) = 0.635 หรือร้อยละ 63.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปร Y เท่ากับ 0.38968 และ Model 3 แทนตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร และภาวะผู้นำที่ร่วมกันสามารถพยากรณ์การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.816 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย $R^2 = 0.666$ หรือ 66.60 และ หลังจากปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) = 0.663 หรือร้อยละ 66.30 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปร Y เท่ากับ 0.37412

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0.250	0.306		0.816	
วัฒนธรรมองค์กร	0.967	0.051	0.717	18.845	0.415

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
2 (Constant)	0.932	0.287		3.241	0.000*
วัฒนธรรมองค์กร	0.737	0.049	0.547	14.915	0.001*
การสื่อสารในองค์กร	0.441	0.042	0.389	10.607	0.000*
3 (Constant)	0.854	0.276		3.092	0.000*
วัฒนธรรมองค์กร	0.641	0.051	0.475	12.640	0.002*
การสื่อสารในองค์กร	0.384	0.041	0.339	9.323	0.000*
ภาวะผู้นำ	0.145	0.027	0.200	5.419	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมองค์กร $X_1 = 0.641$ ด้านการสื่อสาร $X_4 = 0.384$ และตัวแปรอิสระตัวสุดท้ายเป็นด้านภาวะผู้นำ $X_2 = 0.145$ โดยมีค่าคงที่ เท่ากับ 0.854

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จากผลข้อมูลการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นเฉลี่ยที่ 5.933 หรือระดับ 6 เห็นด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาสินี ศรีวิชัย (2555) ได้ทำการศึกษาประเภทของวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งส่งเสริมให้องค์กร สามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะแบ่งประเภทวัฒนธรรมไว้ 4 แบบคือ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท 2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล 4) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเป็นผู้นำ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ความรู้แต่คนจะมีผลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและชื่อเสียงเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้ง Osburn (2008) ได้ทำการศึกษา เรื่อง corporate culture and the individual in perspective วัฒนธรรมองค์กร ถือได้ว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปได้ต่อไป ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีความคิดเห็นเฉลี่ยที่ 5.93 หรือระดับ 6 เห็นด้วย

สอดคล้องกับ Blake & McCanse (1991) อ้างอิงในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานกองทุนสงเคราะห์, 2555) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายมีลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบ

มุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานตำม่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็ส่งผลถึงการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับนิภาพ เจนกิจพาณิชย์กุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ: กรณีศึกษา บริษัท ลิ้นฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษามีอิทธิพลระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานแบบของภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม

3. การสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนมีความคิดเห็นเฉลี่ยที่ 5.934 หรือระดับ 6 เห็นด้วย

สอดคล้องกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2555) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญของบุคคลทุกฝ่ายในองค์กร การทำงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่ความเข้าใจ โดยอาศัยการติดต่อสื่อสาร หากการติดต่อสื่อสารเกิดปัญหา และอุปสรรคขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจผิด และส่งผลให้เกิดการทำงานผิดพลาดได้

4. การวิเคราะห์สมการพยากรณ์ในส่วนตัวแปรของการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ที่ร่วมกันพยากรณ์การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิต มี 3 ตัวแปร ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการสื่อสารในองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะสามารถทำได้ ล้วนแล้วแต่ประกอบด้วย 3 ปัจจัยที่ทางผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการค้นคว้า โดยจะพบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลมากที่สุด คือ มีสัมประสิทธิ์ B (Unstandardized coefficients) เป็น 0.641 ส่วนการสื่อสารมีอิทธิพลรองลงมาคือ มีสัมประสิทธิ์ B เป็น 0.384 และภาวะผู้นำมีอิทธิพลเป็นอันดับสุดท้ายคือ มีสัมประสิทธิ์ B เป็น 0.145 ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนความคาดหวังในการทำงานนั้น ไม่มีอิทธิพล ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของกรนก บัญชูจรัส (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของทีมพัฒนากรในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี ที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรที่นำเข้า และผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานโครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนึ่งเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กรและภาวะผู้นำนั้น ประสิทธิภาพในการพยากรณ์คือ ร้อยละ 66.30 ซึ่งเกินกว่าร้อยละ 50 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างมาก

5. ตัวแปรของการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์นั้นมี 3 ตัวแปรคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการสื่อสารในองค์กรนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของคันสนีย์ ชูเชื้อ (2524) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยลักษณะที่พบว่า ปัจจัยที่พนักงานมหาวิทยาลัยวิทยาลัยลักษณะ คิดว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมได้แก่ บรรยากาศ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ทักษะในการทำงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การประชุม วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจเรียงตามลำดับในทางตรงกันข้ามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพล แซ่แฉะ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น

ทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ที่พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับมากแต่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความหนักแน่นและด้านการจัดการความขัดแย้ง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นๆ อีกพบว่า ส่วนความสอดคล้องกัน เช่น ในงานวิจัยของสัมมนา สีหะมัย (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทยจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม และในงานวิจัยของพัฒนา คดีพิศาล (2553) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเวิลด์ฟลาสจำกัด และบริษัทในเครือที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสารและการประชุมปรึกษาหารืออยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศ ก็พบว่า สอดคล้องกัน เช่น งานวิจัยของ Chien, Wan, & Chen (2012) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Factors in fluencing teamwork and collaboration within a tertiary medical center พบว่า พนักงานศูนย์การแพทย์เห็นด้วยในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงานความพึงพอใจในการทำงาน และการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย “การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์” ภายหลังการดำเนินการศึกษาทำให้ทราบถึงรูปแบบต่าง ๆ ของการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปร 3 ตัว คือ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร การสื่อสารในองค์กร และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ข้อควรที่ผู้มีส่วนที่รับผิดชอบในการบริหารงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว พึงส่งเสริมให้ปัจจัยที่เป็นทั้ง วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร การสื่อสารในองค์กร และภาวะผู้นำอยู่ในระดับที่พนักงาน เห็นด้วยในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมในอุตสาหกรรมดังกล่าวให้มากที่สุด

2. ขยายขอบเขตของการศึกษาวิจัยเพิ่มโดยให้ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อหาการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมกับปัจจัยด้านต่างๆ

3. ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและจัดทำคู่มือการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เกิดผลดีมากยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว คือ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร การสื่อสารในองค์กร และภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 66.60 จึงควรที่จะมีการศึกษาว่ายังมีตัวแปรใดอีกที่จะสามารถร่วมกันส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการพยากรณ์เข้าใกล้ร้อยละ 100 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุถึงระดับสูงสุด
2. ทำการศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมยิ่งขึ้น
3. ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องหรือที่ใกล้เคียง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มากขึ้น
4. ทำการศึกษารูปแบบขององค์กรภาครัฐหรือองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร เช่น องค์กรการศึกษา หรือมูลนิธิต่างๆ เพราะมีลักษณะรูปแบบการทำงานที่แตกต่างออกไป

บทสรุป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บริษัทกำหนด การปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.641 ความสำคัญอันดับรองลงมาคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ซึ่งต้องมีความยุติธรรม การนำทีมงานสู่ความสำเร็จ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.384 และความสำคัญอันดับสุดท้ายคือ การสื่อสารในองค์กร โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งมีสัมประสิทธิ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.145

เอกสารอ้างอิง

- กรรณก นุญจุรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี. (ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- การพัฒนาบุคลากร สำนักงานกองทุนสงเคราะห์. (2555). ทฤษฎีและการพัฒนาภาวะผู้นำ. สืบค้นจาก http://km.rubber.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2339:leadershiptheories&catid=61:2011-06-03-04-26-29&Itemid=176
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพร เจนกิจพาณิชย์กุล. (2552). ภาวะผู้นำ: กรณีศึกษาบริษัทลินฟ็อกซ์(ประเทศไทย)จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ปัญญาพล แซ่เอ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสานจำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). **ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเวลพลาสและบริษัทในเครือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- มานะ อ่อนท้วม. (2542). **การรับรู้ในบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี** **สภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- คันสนีย์ ชูเชื้อ. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- ศูนย์ข้อมูลความรู้การบริหารงานบุคคล. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** สืบค้นจาก <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/hrm/hrm%20mycorner16.html>
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2555). **ปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร.** สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/chaipatcompanylimited/txn-thi-6>
- สัมมนา สัมมุ. (2553). **การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน** **เขตอำเภอโนนไทยจังหวัดนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สุธาสนี ศรีวิชัย. (2555). **วัฒนธรรมองค์กร.** สืบค้นจาก ajsuthasinee.files.wordpress.com
- สุภัททา ปินทะแพทย์. (2555). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** สืบค้นจาก <http://www.supattahaysamy.com/leadershipandteamwork.html>
- Bloom & Other. (1956). **Handbook on formation and summative of student learning.** New York: McGraw-Hill.
- Chien S. F., Wan, T. T., & Chen, Y. C. (2012, April). Factors influencing teamwork and collaboration within a tertiary medical center. **World Journal of Methodology**, 2(2), 18-23.
- Keyton, J. (2005). **Communication and organizational culture: a key to understanding work experiences.** Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.
- Osburn, C. B. (2008). Corporate culture and the individual in perspective, in Edward D. Garten, Delmus E. Williams, James M. Nyce, Janine Golden (ed.) **Advances in Library Administration and Organization (Advances in Library Administration and Organization, Volume 26)** Emerald Group Publishing Limited, pp.41 – 70.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. K. (2001). **Management.** Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.