

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ พรีซิชั่น จำกัด

Factors Affecting the Efficiency of Teamwork: A Case Study of Nippon Super Precision Co.,Ltd. (NSP)

รุจิ ทรัพย์สกุล¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ พรีซิชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม 3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติเบื้องต้น วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของข้อมูล ใช้สถิติเชิงอ้างอิง วิเคราะห์หาค่า T-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม และด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ พรีซิชั่น จำกัด

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000 โทรศัพท์ 08 6668 8905 E-mail: fhasai_r@hotmail.com

Abstract

The purpose of this research is to study the factors effecting to team working in NSP. The sampling groups were selected by quota sampling method and using computer software to do the basic statistical analysis, T-test, One-way ANOVA, and multiple regressions. The findings are indicated as: The operators in NSP who have different in gender, education and working position which process different efficiency in team working. The operators in NSP who have different in working period, working position and working section process different satisfactions in team working. The factors which are working skill, leadership and team working have some effect to the efficiency of team working in NSP. The factors which are organization structure, suitable persuasive systems and leadership have some effect to the employee's satisfactions of team working in NSP.

Key words : Team working, Efficiency

บทนำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร โดยทั่วไปมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อที่จะแสวงหาคำตอบว่า จะสามารถหาวิธีการเสริมสร้างประสิทธิผล ตลอดจนความอยู่รอดให้เกิดขึ้นกับองค์กรนั้นๆ ได้อย่างไร ดังจะเห็นได้จากการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน หรือธุรกิจใดๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนต่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ และพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านทักษะของงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เทคนิคการสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่ง จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะเป็นเทคนิคการทำงานที่มุ่งเน้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่เป็นการทำงานโดยลำพังคนเดียว องค์กรจึงพยายามแสวงหากลวิธีต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้อาจสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

อำนาจ วงษ์สมิง (อ้างใน ดวงพร ปิ่นสุวรรณ, 2542) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพิ่มคุณภาพงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสร้างความก้าวหน้าต่อองค์กร โดยแบ่งประโยชน์ที่ได้รับดังนี้

1. เพื่อให้สมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจดีขึ้นในบทบาทของตน เข้าใจต่อกฎข้อบังคับของกลุ่ม วัตถุประสงค์ และบทบาทในการทำงาน รวมถึงการสื่อสารที่ดีของสมาชิกในทีม
2. เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันค้นหาวิธีการทำงาน ร่วมกันใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้สมาชิกมีความร่วมมือร่วมกันทำงานมากขึ้นและลดการแข่งขัน
3. เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจ ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ ความสำเร็จจะส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย

Kreitner and Kinnichi (1992) (อ้างใน ปอแก้ว จันทคุณ: 2551) ได้พิจารณาประสิทธิภาพของทีมาจากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ผลการดำเนินงาน (Performance) เป็นผลงานที่ถูกค้าหรือผู้รับ

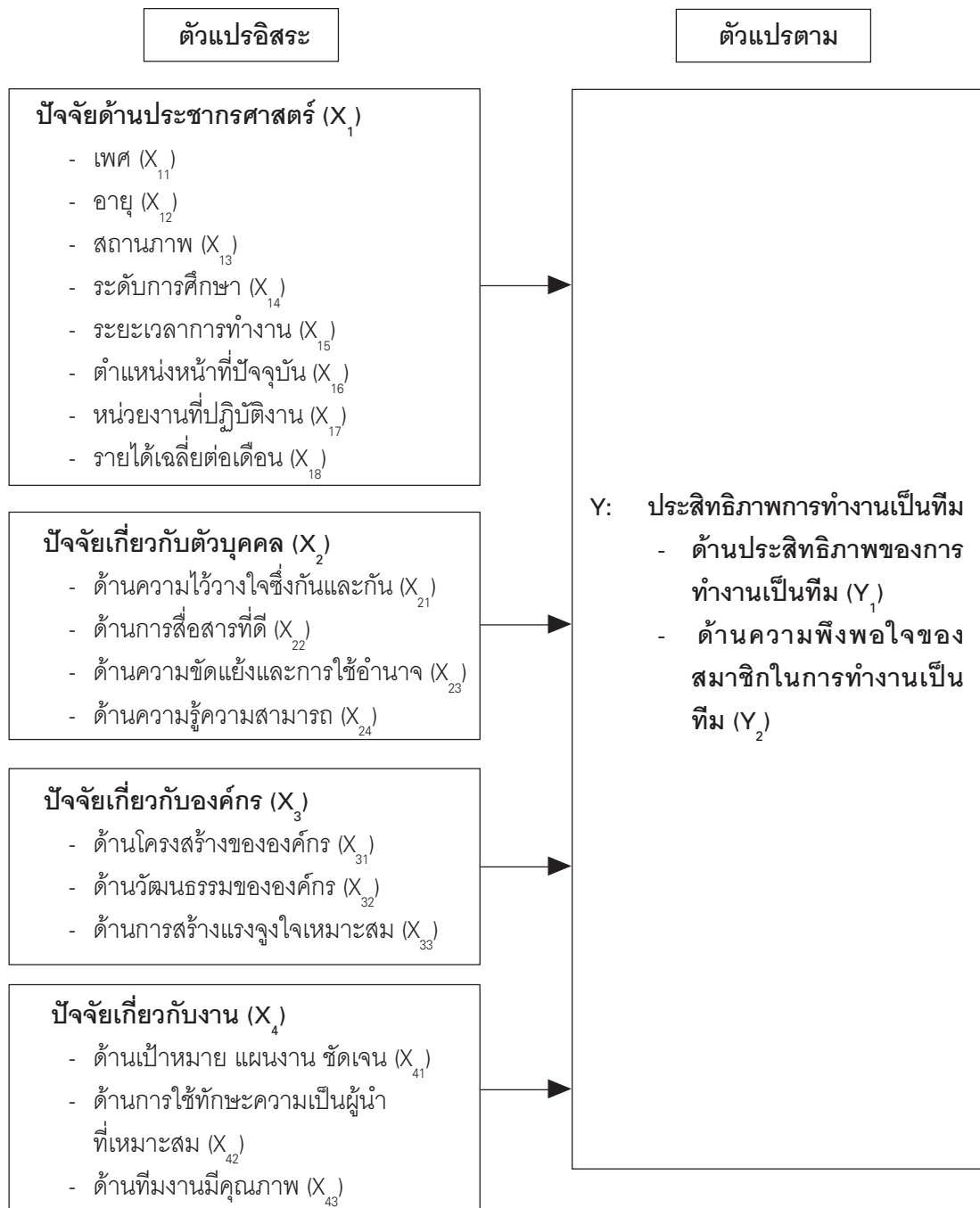
บริการให้การยอมรับต่อผลผลิตหรือบริการที่ได้รับจากทีม และความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งการทำงานเป็นทีม (Team Viability) เกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีมงาน เต็มใจให้ความร่วมมือ และพร้อมให้ความช่วยเหลือทีมงานอย่างเต็มความสามารถและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การประเมินประสิทธิภาพของทีมนั้นยังรวมถึงการประเมินจากปัจจัยภายในซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการประเมินจากทัศนคติของสมาชิกทีมต่อผลการปฏิบัติงานของทีม และปัจจัยภายนอกอาศัยการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของทีมจากลูกค้า ผู้นำองค์กร และผู้บริหาร ซึ่งแตกต่างกันออกไป Kwak (2004) (อ้างใน ปอแก้ว จันทคุณ: 2551) ได้พิจารณาประสิทธิภาพของทีมนจากการประเมินปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของสมาชิกทีม (Team member Job Satisfaction) เป็นการประเมินความพึงพอใจในทางบวกหรือลบของสมาชิกทีม ที่มีต่องานหรือบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของกระบวนการในการทำงาน การออกแบบงาน และบริบทของงาน ความคิดเห็นของสมาชิกทีมเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีม (Team Member Judgment of Effectiveness) ในการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาจาก งานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน ผลลัพธ์จากการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับ ความคิดเห็นของหัวหน้างานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีม (Manager Judgment of Effectiveness) ในการมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยพิจารณาจากงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน ผลลัพธ์จากการทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในกรณีของบริษัท นิปอน ซุปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ได้นำรูปแบบของการทำงานเป็นทีมมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรควรที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจลักษณะและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเหตุจูงใจให้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปอน ซุปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ซึ่งผลจากการศึกษาจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ รับรู้ บทบาท ปัญหาและความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ข้อมูลที่ได้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปอน ซุปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท นิปอน ซุปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงานของบริษัท นิปอน ซุปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย
กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของบริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ ฟริชชีน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สมมติฐานได้ถูกกำหนด
บนพื้นฐานของตัวแบบการวิจัยดังข้อความต่อไปนี้

H_{1a}: มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยใน
ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้าน
ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมระหว่างเพศ
ชายและเพศหญิงทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{1c}: มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบัน
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพ
ของการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มสถานภาพทาง
สถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{1e} มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบัน
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพ
ของการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มระยะเวลาการ
ทำงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{1g} : มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบัน

H₂: มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบันประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปอน ซุปเปอร์ พรินซ์ จำกัดระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{2c}: มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบัน
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจ
ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่ม
สถานภาพทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{2e} : มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบัน
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจ
ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่ม
ระยะเวลาการทำงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{2f} : มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบัน
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจ

ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่ม
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{2g}: มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยใน
ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความ
พึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมระหว่าง
กลุ่มหน่วยงานที่ปฏิบัติทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{2h}: มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัย
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจ
ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มราย
ได้ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H₃: ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัย
เกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน สามารถ
พยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็น
ทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม
ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3a}: ปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและ
กัน สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการ
ทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงาน
เป็นทีม ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3b}: ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถ
พยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ทางสถิติ
อย่างมีนัยสำคัญ

H_{3c}: ปัจจัยด้านความขัดแย้งและการใช้
อำนาจ สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการ
ทำงานเป็นทีม ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3d}: ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม
ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3e}: ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม
ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3f}: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม
ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3g}: ปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจ
ที่เหมาะสม สามารถพยากรณ์ ปัจจัย
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพ
ของการทำงานเป็นทีม ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3h}: ปัจจัยด้านเป้าหมาย แผนงานชัดเจน
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม
ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3i}: ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็น
ผู้นำที่เหมาะสม สามารถพยากรณ์ ปัจจัย
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพ
ของการทำงานเป็นทีม ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{3j}: ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพสามารถ
พยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ทางสถิติ
อย่างมีนัยสำคัญ

H₄: ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัย
เกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน สามารถ
พยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็น
ทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการ
ทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4a}: ปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและ
กัน สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการ
ทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกใน
การทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4b}: ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถ
พยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็น
ทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4c}: ปัจจัยด้านความขัดแย้งและการใช้
อำนาจ สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิก
ในการทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4d} : ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการ
ทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4e} : ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการ
ทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4f} : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการ
ทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4g} : ปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจ
ที่เหมาะสม สามารถพยากรณ์ ปัจจัย
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจ
ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมี
นัยสำคัญ

H_{4h} : ปัจจัยด้านเป้าหมาย แผนงานชัดเจน
สามารถพยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงาน
เป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

H_{4i} : ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็น
ผู้นำที่เหมาะสม สามารถพยากรณ์ ปัจจัย
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึง
พอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมทางสถิติ
อย่างมีนัยสำคัญ

H_{4j} : ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพสามารถ
พยากรณ์ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็น
ทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปอน
ซูเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา
และเชิงอนุมาน เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีความ
สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
พนักงานในบริษัท นิปอน ซูเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด
วิธีการเลือกตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการ
กำหนดโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่มีความน่า
จะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยใช้วิธีการ
สุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Selection) ตาม
สัดส่วนของจำนวนพนักงานแต่ละฝ่ายจากหน่วย
งานทั้งหมด 12 ฝ่ายในบริษัทซึ่งมี จำนวน 1,480 คน
(ตุลาคม พ.ศ. 2552) ประกอบไปด้วย พนักงาน
ฝ่ายผลิตโรงงาน 1-3 จำนวน 279 คน ฝ่ายผลิต
โรงงาน 4 จำนวน 217 คน ฝ่ายผลิตโรงงาน 5 จำนวน
98 คน ฝ่ายผลิตโรงงาน 6 จำนวน 238 คน ฝ่าย
Sorting จำนวน 36 คน ฝ่าย Visual inspection จำนวน
341 คน ฝ่าย Production control จำนวน 29 คน ฝ่าย
Quality Control จำนวน 82 คน ฝ่าย Quality Engineer
จำนวน 41 คน ฝ่าย Production Engineer จำนวน 10
คน ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 70 คน และฝ่ายธุรการ
จำนวน 39 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับใน
การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการใช้สูตรหาขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างของ Yamane (อ้างในศิริพงศ์ พงษ์พิพันธุ์:
2550) ที่ระดับค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 โดย
การใช้สูตรหาขนาดตัวอย่าง (n) คือ

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (หรือ กำหนด
ความเชื่อมั่น)

ดังนั้นจากจำนวนประชากร 1,480 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง 315 ตัวอย่าง และสำรวจไว้สำหรับการสุ่มหายหรือเอกสารชำรุด จำนวน 85 ตัวอย่าง เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยผู้ศึกษาได้กระจายแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 400 ชุด ตามสัดส่วนของแต่ละแผนกในบริษัท (ตารางที่ 1) แล้วใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลหา

ค่าทางสถิติเบื้องต้น ซึ่งได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของข้อมูล โดยใช้วิธี Factor Analysis ใช้สถิติเชิงอ้างอิง วิเคราะห์หาค่า T-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 1 แสดงรายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน	คิดเป็นร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายผลิตโรงงาน 1-3	279	19	75
2. ฝ่ายผลิตโรงงาน 4	217	14	59
3. ฝ่ายผลิตโรงงาน 5	98	7	26
4. ฝ่ายผลิตโรงงาน 6	238	16	64
5. ฝ่าย Sorting	36	2	10
6. ฝ่าย Visual Inspection	341	23	92
7. ฝ่าย Production Control	29	2	8
8. ฝ่าย Quality Control	82	5	22
9. ฝ่าย Quality Engineer	41	3	11
10. ฝ่าย Production Engineer	10	1	3
11. ฝ่ายซ่อมบำรุง	70	5	19
12. ฝ่ายธุรการ	39	3	11
รวม	1,480	100	400

ผลการวิจัย

ซึ่งทางผู้วิจัยได้นำโครงสร้างดังกล่าวมาออกแบบสอบถามได้จำนวน 53 คำถาม โดยแบ่งเป็นคำถามปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5 คำถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านการสื่อสาร 6 คำถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านความขัดแย้งและการใช้อำนาจ 7 คำถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ 5 คำถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร 5 คำถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร 5 คำถาม เป็นคำถาม

ปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม 5 คำถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านเป้าหมาย แผนงาน ชัดเจน 5 คำถาม เป็นคำถามปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม 5 คำถาม และเป็นคำถามปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ 5 คำถาม และได้ตรวจสอบความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริงจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) โดยข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ Factor Analysis จะต้องมีความเหมาะสม

0.5 และเมื่อค่า KMO มีค่าเข้าใกล้ 1 มากขึ้น ก็หมายความว่าข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis มากเท่านั้น (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549: 500) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่า KMO ของปัจจัยปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันเท่ากับ 0.736 ค่า KMO ของปัจจัยด้านการสื่อสารเท่ากับ 0.862 ค่า KMO ของปัจจัยด้านความขัดแย้งและการใช้อำนาจ เท่ากับ 0.909 ค่า KMO ของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ เท่ากับ 0.870 ค่า KMO ของปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรเท่ากับ 0.810 ค่า KMO ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร เท่ากับ 0.836 ค่า KMO ของปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เท่ากับ 0.763 ค่า KMO ของปัจจัยด้านเป้าหมาย แผนงานชัดเจน เท่ากับ 0.841 ค่า KMO ของปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม เท่ากับ 0.893 และค่า KMO ของปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ เท่ากับ 0.821 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาโครงสร้างที่แท้จริงของตัวแปรอิสระ และการวิเคราะห์หาโครงสร้างขององค์ประกอบยังช่วยในการตัดปัญหาความสัมพันธ์ของตัวแปรบางตัวที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (Multicollinearity) ออกด้วย (ธิดารัตน์ วิไลรัตน์, บราลี ถาวรพงษ์ และสวิตตา หวังอนุตร, 2548: 82)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริง ด้วยวิธี Principal Component Analysis เพื่อหาองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่างๆ ที่จะประกอบด้วยองค์ประกอบ (Factor) โดยกำหนดค่า Eigenvalue เท่ากับ 1 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ จากนั้นจึงกำหนดให้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นความแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบรวม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่า Bartlett's Test of Sphericity

มีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กัน (Correlation matrix) เป็น Identity Matrix (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549: 500) ซึ่งปัจจัยย่อยประกอบด้วยปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความขัดแย้งและการใช้อำนาจ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ปัจจัยด้านเป้าหมาย แผนงานชัดเจน ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลของการใช้เทคนิค Factor Analysis โดยผู้วิจัยได้พิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่างๆ ว่าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใด ได้จัดเป็นตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น แต่ต้องมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตั้งแต่ 0.3 ถึง 0.4 ขึ้นไป (จัตริศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2543: 212 อ้างใน ธิดารัตน์ วิไลรัตน์, บราลี ถาวรพงษ์และสวิตตา หวังอนุตร, 2548: 83) แสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความเที่ยงตรง ผลของการวัดความเที่ยงตรงของตัวแปรมีดังนี้ (ตารางที่ 2)

จากการวิจัยเชิงพรรณนาพบว่า ด้านประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 79.5 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป - 35 ปี ร้อยละ 38.5 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 54.0 วุฒิการศึกษาระดับ ปวช. / ม.6 ร้อยละ 42.75 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป-6 ปี ร้อยละ 32.5 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 กลุ่มฝ่าย Visual Inspection จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 47.25 ปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายงานผลของงานที่ทำอย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนในระดับมากมีค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่า Factor analysis และ Cronbach's alpha

ตัวแปร	Cronbach's alpha	Factor (KMO)
1. ปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.8018	0.736
2. ปัจจัยด้านการสื่อสาร	0.862	0.862
3. ปัจจัยด้านความขัดแย้งและการใช้อำนาจ	0.9055	0.909
4. ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ	0.8907	0.870
5. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร	0.841	0.810
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร	0.8886	0.836
7. ปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม	0.855	0.763
8. ปัจจัยด้านเป้าหมาย แผนงานชัดเจน	0.8899	0.841
9. ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม	0.9210	0.893
10. ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ	0.8509	0.821
11. ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม	0.9204	0.904
12. ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม	0.9134	0.925

3.67 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทีมงานมักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.81 ปัจจัยด้านการสื่อสารพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารของสมาชิกแต่ละคนทำได้โดยง่ายเป็นกันเอง ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทีมงานมีการติดต่อสื่อสารโดยใช้การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 ปัจจัยด้านความขัดแย้งและการใช้อำนาจพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทีมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอย่างชัดเจน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สมาชิกในทีมงานมีเรื่องทะเลาะวิวาทกันบ่อยครั้งในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.06 ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถให้คำแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานได้ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือสามารถแก้ปัญหาซับซ้อน

ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.80 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารระดับสูงมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างเห็นได้ชัดในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างมีระบบ และเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.60 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเองในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สมาชิกในองค์กรให้ความเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.90 ปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมพบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จำนวนวันลาพักผ่อนประจำปีในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.64 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนทุกปี ในระดับน้อย

มีค่าเฉลี่ย 2.21 ปัจจัยด้านเป้าหมายแผนงานชัดเจนพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป้าหมายของทีมงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของทีม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.80 ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หัวหน้าทีมงานกำหนดภารกิจสำหรับทีมได้อย่างชัดเจนในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าทีมงานเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นทุกครั้ง ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.91 ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สนับสนุนไว้วางใจยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมมือกับทีมร่วมกันใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของทีมที่กำหนดได้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมทำให้การลาออกของพนักงานลดลง ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 ปัจจัยด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในความรู้ความสามารถ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีความพึงพอใจในความขัดแย้งและการใช้อำนาจ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73

จากผลการวิจัยเชิงอนุมานสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปอน ซูปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ โดยประกอบด้วยการวิเคราะห์ 2 ส่วน คือ

1.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้วย T-test พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มเพศชายและหญิงที่แตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ดังรูปที่ 1)

1.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้วย Anova พบว่าไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มอายุ ระหว่างกลุ่มสถานภาพ ระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงาน ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ปฏิบัติ และระหว่างกลุ่มรายได้ที่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา และระหว่างกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ที่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ดังรูปที่ 2)

2. มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปอน ซูปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ระหว่างกลุ่มของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม ด้วย T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มเพศชายและหญิง ที่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ดังรูปที่ 2)

2.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึง

พอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม ด้วย Anova พบว่าไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มอายุระหว่างกลุ่มสถานภาพ ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา และระหว่างกลุ่มรายได้ที่แตกต่างกันแต่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมระหว่างระยะเวลาการทำงาน ระหว่างกลุ่มตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ * ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

H1 : ประชากรศาสตร์	Sig		ระดับนัยสำคัญ		Sig
H1a : เพศ	0.036	<	0.05	=	ยอมรับ H1a
H1b : อายุ	0.376	>	0.05	=	ปฏิเสธ H1b
H1c : สถานภาพ	0.794	>	0.05	=	ปฏิเสธ H1c
H1d : ระดับการศึกษา	0.002	<	0.05	=	ยอมรับ H1d
H1e : ระยะเวลาการทำงาน	0.081	>	0.05	=	ปฏิเสธ H1e
H1f : ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	0.006	<	0.05	=	ยอมรับ H1f
H1g : หน่วยงานที่ปฏิบัติ	0.062	>	0.05	=	ยอมรับ H1g
H1h : รายได้เฉลี่ย	0.353	>	0.05	=	ปฏิเสธ H1h

รูปที่ 2 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ * ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม

H2 : ประชากรศาสตร์	Sig		ระดับนัยสำคัญ		Sig
H2a : เพศ	0.117	<	0.05	=	ปฏิเสธ H2a
H2b : อายุ	0.753	>	0.05	=	ปฏิเสธ H2b
H2c : สถานภาพ	0.964	>	0.05	=	ปฏิเสธ H2c
H2d : ระดับการศึกษา	0.360	<	0.05	=	ปฏิเสธ H2d
H2e : ระยะเวลาการทำงาน	0.004	>	0.05	=	ยอมรับ H2e
H2f : ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	0.040	<	0.05	=	ยอมรับ H2f
H2g : หน่วยงานที่ปฏิบัติ	0.000	>	0.05	=	ยอมรับ H2g
H2h : รายได้เฉลี่ย	0.220	>	0.05	=	ปฏิเสธ H2h

รูปที่ 3 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

สำคัญที่ระดับ 0.05 (ดังรูปที่ 3)

3. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน สามารถพยากรณ์

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้วย Multiple Regression Analysis (MRA) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน MRA ด้านปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig.
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std.Error	Beta		
	(Constant)	0.654	0.229		2.856	0.005**
1	ด้านความรู้ความสามารถ	0.116	0.052	0.107	2.207	0.028*
2	ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม	0.141	0.049	0.173	2.878	0.004**
3	ด้านทีมงานมีคุณภาพ	0.445	0.053	0.395	8.35	0.000**
Adjusted R Square		0.45	Durbin-Watson		1.623	

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้
 $\hat{Y}$ (ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม)
 $= 0.654 + 0.445$ (ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ) +
 0.141 (ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม) + 0.116 (ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ)

จากสมการสามารถทำนายได้ว่า

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.445 หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.141 หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.116 หน่วย

โดยสรุป ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ สามารถพยากรณ์ในเชิงบวกกับ ปัจจัย

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปอน ซูเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสาร ความขัดแย้งและการใช้อำนาจโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม และเป้าหมาย แผนงานชัดเจน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

4. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน สามารถพยากรณ์ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ด้วย Multiple Regression Analysis (MRA) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน MRA ด้านปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม

Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig.
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std.Error	Beta		
	(Constant)	0.1431	0.195		7.348	0.000**
1	ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.125	0.044	0.161	2.874	0.004**
2	ด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม	0.107	0.035	0.141	3.008	0.003**
3	ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม	0.176	0.042	0.254	4.234	0.000**
Adjusted R Square		0.45	Durbin-Watson		1.682	

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้
 $\hat{Y}$ (ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม) = 1.431 + 0.176 (ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม) + 0.125 (ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร) + 0.107 (ปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม)

จากสมการสามารถทำนายได้ว่า

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.176 หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.125 หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.107 หน่วย

โดยสรุปปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร และปัจจัยด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม สามารถพยากรณ์ในเชิงบวกกับ ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ของบริษัท นิปปอน ซูเปอร์ ฟรீซีชั่น จำกัด ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสาร ด้านความขัดแย้งและการใช้อำนาจ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านเป้าหมาย แผนงานชัดเจน และปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม

อภิปรายผลและสรุป

การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่ใช่เป็นการทำงานโดยลำพังคนเดียว องค์กรจึงพยายามแสวงหากลวิธีต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จากผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานของบริษัท นิปปอน ซูปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบกับการทำงานเป็นทีมในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 12 ของ สมนึก อยู่เอม (2548) ที่สรุปผลการวิจัยว่า ภูมิหลังด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบทำให้การทำงานเป็นทีมแตกต่างกันดังนั้น การคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือก ควรมีการคำนึงถึงปัจจัยทางด้านตัวบุคคล อันได้แก่เพศ หรือ ระดับการศึกษาของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานที่ผ่านมาแล้ว หากมีตัวเลือกที่มากกว่า ควรมีการสับเปลี่ยนพนักงานบ้างเท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบขององค์กรหรือกฎหมาย

2. พนักงานของบริษัท นิปปอน ซูปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกับงานนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ของอัญชลี เทียรชชาติ (2541) ที่สรุปผลการวิจัยว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรมและประสบการณ์การทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมได้ดังนั้น ควรส่งเสริมให้พนักงานในบริษัท นิปปอน ซูปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด มีความรู้สึกเป็นกันเองในการทำงานร่วมกันและปรึกษาหารือกันอย่างไม่เป็นทางการ

ส่งเสริมให้กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากเป็นผู้นำและสอนงานแก่พนักงานที่เข้ามาใหม่เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสมาชิกด้วยตนเอง

3. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ การใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมและความรู้ความสามารถ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน ซูปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด ได้นั้นมีความสอดคล้องกับงานนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมของสงวน ช้างฉัตร (2543) โดยรูปแบบของการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล ควรต้องกำหนดภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทีมงาน คือ ผู้นำจะต้องดำเนินงาน ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาองค์ประกอบการพัฒนาทีมงานให้อยู่ในระดับสูงเสมอ ซึ่งได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์การกำหนดกลยุทธ์ การตัดสินใจหรือวินิจัยสั่งการ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี การมีส่วนร่วมของสมาชิก ดังนั้น องค์กรควรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาโดย

3.1 ด้านทีมงานมีคุณภาพ องค์กรควรสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม หรือ แสดงความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบงานร่วมกัน และส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ

3.2 ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม การวางตัวที่เหมาะสมของหัวหน้างานทั้งระดับล่างและระดับสูง เพิ่มทักษะความเป็นผู้นำและความรู้ให้กับหัวหน้างานเพื่อถ่ายทอดสู่พนักงาน องค์กรจะต้องปรับปรุงและพัฒนาโดยการเพิ่มศักยภาพให้กับหัวหน้างานระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม

3.3 ด้านความรู้ความสามารถ ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้เพิ่มขึ้นโดย

การจัดการฝึกอบรมทั้งภายในองค์กร และจากสถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาถ่ายทอดสู่เพื่อนพนักงานด้วยกันเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยมีการวัดสอบความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

4. จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม และการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมที่มีความสอดคล้องกับงานนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ของ ศุภภากร เอี่ยมอำพร (2551: บทคัดย่อ) ที่สรุปผลการวิจัยว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร คือ ปัจจัยด้านการประสานงาน การสื่อสาร วัฒนธรรมและระบบการจูงใจที่เหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในทางที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนศักยภาพของพนักงานได้ องค์กรควรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม หัวหน้างานระดับต้นคือกลุ่มคนที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด ดังนั้นควรได้มีการคัดเลือก และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาการทั้งในเรื่องของความรู้ทั่วไปและทักษะของการทำงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำกับสมาชิกในทีมของตัวเองและช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้น รวมถึงทักษะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จะได้นำมาบริหารจัดการกับสมาชิกในทีมได้

อย่างถูกต้องและเหมาะสม อันจะส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพและสมาชิกในทีมทุกคนเกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน

4.2 ด้านโครงสร้างขององค์กร องค์กรควรให้ความสนใจและความสำคัญกับระบบการบริหารงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้วยการทบทวนค้นหาจุดอ่อนอันเป็นสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือจุดอ่อนที่จะกีดขวางการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างขององค์กร นโยบายการบริหารงาน และสายการบังคับบัญชา องค์กรจะต้องยอมรับที่จะทำการปรับปรุงหรือแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง การสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

4.3 ด้านระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม องค์กรควรสร้างสิ่งกระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่โดยพิจารณาปรับปรุงทั้งในเรื่องของระบบการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนองค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นกลยุทธ์ที่สามารถกระตุ้น ท้าทายและตอบสนองความต้องการของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่ระบบบริหารงานที่สร้างเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

5. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ ฟริชชั่น จำกัด จึงกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ และยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนได้มีโอกาสปรับตัวในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น มีการร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งการทำงานร่วมกันนี้จะช่วยสนองตอบความต้องการของคนทั้งที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ด้านสังคม, ด้านความรู้สึกปลอดภัย เป็นต้น และแรงจูงใจภายใน เช่น การได้รับการยอมรับ, การได้ตระหนักรู้ในตนเอง ความรู้สึกเหล่านี้จะนำไปสู่การเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานร่วมกันจากประสบการณ์จริง จะส่งผลให้พนักงานได้เรียนรู้ที่จะเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น มีความตระหนักถึงความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น, รู้จักทำงานให้ปลอดภัยโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนมากขึ้น, มีการปรับพฤติกรรมเพื่อการทำงานกับผู้อื่น, พัฒนาทัศนคติความคิด และรับรู้สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยกิจกรรมการทำงานที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยจัดระบบการให้รางวัลมีความสอดคล้องกับผลงานและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดังที่องค์กรพึงประสงค์ เพื่อให้เกิดการผลักดันให้มีการปรับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นด้วยตัวของพนักงานเองและท้ายที่สุดจะกลายเป็นระบบการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นโดยตัวของพนักงานเอง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รับความรู้ คำแนะนำและตรวจแก้ไขจนการศึกษาเสร็จสมบูรณ์จากดร.ศิริพงศ์ พงษ์พันธ์ุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.นิเวศน์

ธรรมะ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วาสนา ม้าประเสริฐ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

บรรณานุกรม

- ชูชีพ ศรีตระกูล. (2541). **การพัฒนาองค์การโดยการสร้างทีมงาน กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงพร ปิ่นสุวรรณ. (2542). **การรับรู้บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษากรมควบคุมโรคติดต่อ.** ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์) บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). **การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน.** การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์: ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติด กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพงศ์ พงษ์พันธ์ุ. (2550). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท ฮาซัน พรินต์ จำกัด
- ศุภากร เอี่ยมอำพร. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ**

- มทร. สุวรรณภูมิ.** พระนครศรีอยุธยา: วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สงวน ช้างฉัตร. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมนึก อยู่เอม. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช
- อัญชลี เทียรชชาติ. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.