

การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร

Employees Teamwork of State Enterprise in Bangkok

เดือนนภา อุ่ทอง, สุชาติ อุทัยวัฒน์,

รัชณี เดชาศาสตร์, ชวดี โกศล, และ แววรรณ ก้องไทรภพ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Duennapa Uthong, Suchart Uthaiwat,

Ratchanee Dacasat, Chawadee Koson, and Vaewwan Kongtraipob

Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author E-mail: kramonporn@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และ ความไว้วางใจกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขต กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 400 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า ที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอย แบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจกัน และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานะมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน นอกจากนี้ผล การศึกษายังพบว่า การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของ พนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การติดต่อสื่อสาร; วัฒนธรรมองค์กร; ความไว้วางใจกัน; และการทำงานเป็นทีม

* วันที่รับบทความ: 2 พฤษภาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 17 พฤษภาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 20 พฤษภาคม 2564

Received: May 2, 2021; Revised: May 17, 2021; Accepted: May 20, 2021

Abstracts

The objectives of this study were to study the personal characteristics, communication, organizational culture, and trust affecting the employee teamwork of state enterprise. This study was quantitative research. 400 participants were asked to fill out the questionnaire through convenience sampling. The questionnaire was verified by content validity and reliability test. The statistical methods were categorized into the descriptive such as frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistic methods was t-test, one-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The results indicated the communications, organizational culture, trust and employee teamwork at high level. The differences of personal characteristics including gender, age and status affect the employee teamwork of state. Furthermore, the factors of communication, organizational culture and trust affect the employee teamwork of state enterprise at the significant level of 0.05.

Keywords: Communication; Organizational Culture; Trust; Employee Teamwork

บทนำ

จากสภาพการแข่งขันในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้น ฉะนั้นจึงต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นโดยเฉพาะเพิ่มขีดสมรรถนะสูง ในการแข่งขันให้มากขึ้น โดยองค์กรจะเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก โดยอาศัยนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นได้ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม การกระทำเช่นนี้คือการร่วมกันเพื่อทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศนั่นเอง โดยความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งงาน การมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน เพราะผู้บริหารนั้นจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้เพียงลำพังดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (Team Building Effectiveness) เพื่อจะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการ (ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2558 : 32)

ทั้งนี้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรนั้นส่วนหนึ่งต้องมาจากการที่พนักงานต่างๆ ควรมีระบบการทำงานที่ดีโดยการคำนึงถึงการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน อันเกิดจากพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายการบริหาร และการติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเพื่อช่วยในการสร้างประสิทธิผลของการทำงาน เพราะการร่วมมือร่วมใจกันถือเป็นการรวมพลังการทำงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิด

ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานและต่อองค์กร จึงเห็นได้ว่าทรัพยากรที่จำเป็นทั้งหมดนั้นล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานขับเคลื่อนทั้งสิ้น ดังนั้นแล้วทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญรดา จิตสุรพล, 2553 : 33) ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ ที่สำคัญคือการบริหารจัดการเรื่องการทำงานเป็นทีม เพราะความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจตั้งใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานะภาพ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal scale) และระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงอันดับ (Ordinal Scales) ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจประกอบด้วย ข้อมูลการ

ติดต่อสื่อสาร ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร และข้อมูลความไว้วางใจกัน ส่วนที่ 3 ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ในการวิจัยโดยคัดเลือก จำนวนตัวอย่าง 30 ชุด จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

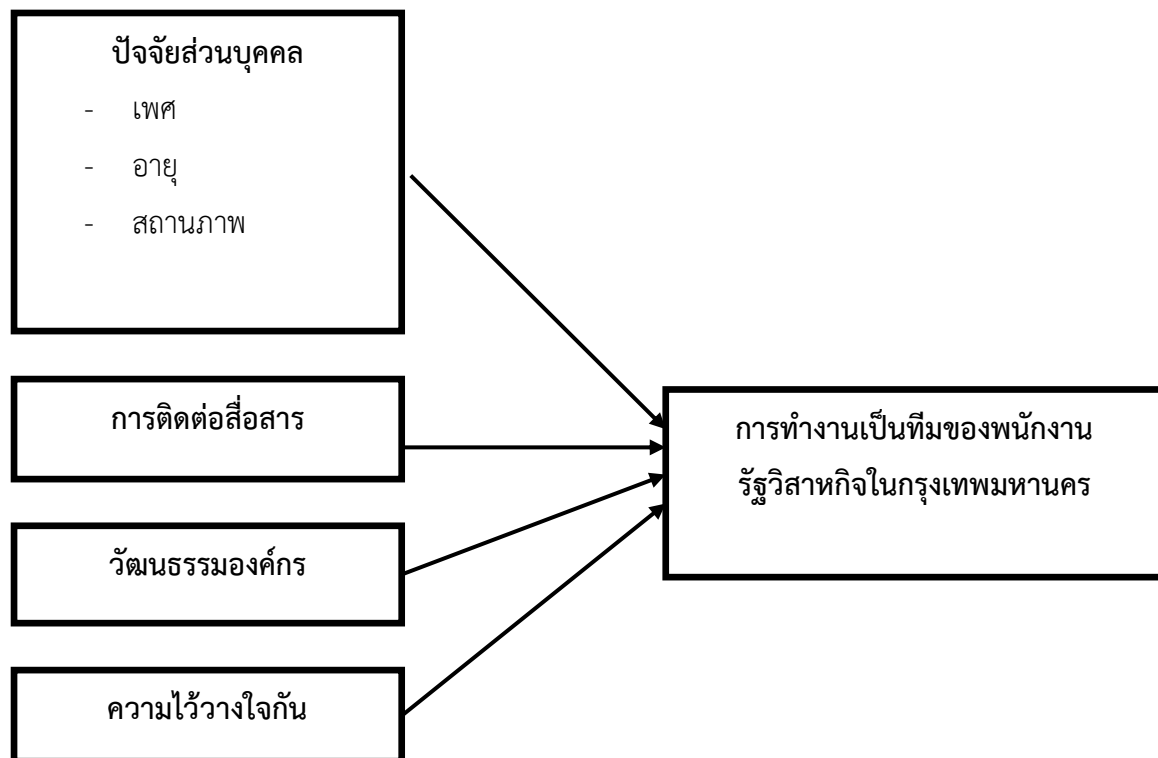
ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.0 มีอายุระหว่าง 30-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การติดต่อสื่อสาร	3.55	0.513	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	3.66	0.429	มาก
ความไว้วางใจ	3.78	0.528	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.66	0.594	มาก

ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.66$) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความไว้วางใจกันอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.78$) ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การทำงานเป็นทีม	3.01	.859	3.29	.958	4.163	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี		31-45 ปี		45 ปีขึ้นไป		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
การทำงานเป็นทีม	3.89	1.02	3.52	.902	3.48	1.05	8.859	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่แตกต่างกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

สถานะภาพ	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า/แยก		f	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
การทำงานเป็นทีม	3.76	.956	3.61	.929	3.45	1.01	11.836	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การศึกษาการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	59.669	3	19.890	98.457	0.000*
Residual	77.977	386	0.202		
Total	137.646	389			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ มีปัจจัยอิสระ ซึ่งได้แก่ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน บางปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ปัจจัย	การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ						
	โรงงานยาสูบส่วนกลาง						
	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.673	0.225		2.987	0.003		
1. การติดต่อสื่อสาร	0.165	0.052	0.142	3.196	0.002*	0.746	1.341
2. วัฒนธรรมองค์กร	0.220	0.062	0.159	3.555	0.000*	0.736	1.359
3. ความไว้วางใจกัน	0.730	0.048	0.648	15.161	0.000*	0.803	1.245

Note: $R^2 = 0.553$, $AR^2 = 0.529$, $F = 98.457$ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (Sig=0.002) วัฒนธรรมองค์กร (Sig=.000) และความไว้วางใจกัน (Sig=.000) เมื่อพิจารณา น้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจพบว่า ความไว้วางใจกัน ($\beta = 0.648$) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.159$) และการติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.142$) ตามลำดับ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.553$) แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจคิดเป็นร้อยละ 55.3 ที่เหลืออีกร้อยละ 44.7 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558 : 18) ศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรนั้นมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นประจำ มีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชา โดยที่สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ ถ้าเห็นว่าคำสั่งหรือโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีการแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับองค์กรและการปฏิบัติงานให้ทราบอยู่เสมออย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศรีสุนันท์ อนุจรพันธ์และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2554 : 147-161) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน) ผลของงานวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบว่าการสื่อสารภายในองค์กรนั้นแหล่งข้อมูลที่พนักงานได้รับข่าวสารมากที่สุดมาจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) บอร์ดประกาศจดหมายข่าว และหนังสือหรือประกาศคำสั่ง ซึ่งล้วนแล้วต้องสื่อสารให้เกิดความชัดเจนถูกต้อง เรียบเรียงชัดเจนให้เกิดความเข้าใจตรงกันเพื่อให้ปฏิบัติไปในทางเดียวกันทั้งองค์กร แต่อาจจะมีบางพนักงานที่ความเข้าใจไม่ตรงกันก็สามารถสอบถามกันเพื่อนร่วมแผนกเป็นอันดับแรกก่อน หรือไม่ก็ผู้บังคับบัญชาของตนเอง

วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการสื่อสารมีแผนผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้มีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้องค์กรยังมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน ให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ และให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มในองค์กรเสมอ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับแนวคิดของกรนก บัญชูจรัส และภัทรพล มหาพันธ์ (2553 : 71-87) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้แก่การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, การรวมทีม, วัฒนธรรมองค์กร, การจัดการความรู้และการคิดเชิงบวก

ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการสื่อสารในองค์กรมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ไม่

ถือเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมทั้งไม่นำความลับหรือเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผย และการส่งเสริมซึ่งกันและกันในการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับแนวคิดของ ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์ (2557 : 36) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า ผลการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจกัน ด้านการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ด้านการได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นสิ่งที่ท่านต้องการจากองค์กร และด้านมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. องค์กรควรมีการสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรให้สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ถ้าเห็นว่าคำสั่งหรือนโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับองค์กร รวมทั้งการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้สามารถสื่อสารกันได้โดยสะดวก เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าการบริหารมีความเป็นกันเอง สามารถติดต่อสื่อสารเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมขององค์กรต่อไป
2. องค์กรควรมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ และท่านให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มในองค์กรเสมอ ให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก ความหวงแหนองค์กร และก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานในการอยู่ร่วมกับในองค์กร อันจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีความเชื่อมั่นไว้วางใจกันในองค์กร เช่นการให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือลูกน้อง การเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับด้วยความจริงใจ การรักษาความลับขององค์กร หรือแม้กระทั่งตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้พนักงานมีความสุขทั้งกาย และใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษานี้เช่นตัวแปร การบริการทรัพยากรมนุษย์ ทักษะในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือแรงจูงใจ เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์พื้นฐานให้ครบถ้วน
2. ควรใช้สถิติในแง่มุมอื่นๆ มาประกอบการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น เช่นการเปรียบเทียบและระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายแนวทางมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส และ ภัทรพล มหาพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 2 (1), 71-87.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ช.ปวินท์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์. (2557). *การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกัน ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญธิดา จิตสุผล. (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธ์ และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน). *วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. 1 (2), 147-161.