องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด

A learning Organization that Affects Employee Team Productivity, Red Wolf Global Company Limited

จิรพัทธ์ สมพรสุขสวัสดิ์[1] และชาญเดช เจริญวิริยะกุล[2]
Jiraphat Sompornsuksawat[1] and Chandej Charoenwiriyakul[2]

[1-2] สาขาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร
Development Administration Program Suan Sunandha Rajabhat University Bangkok
[1] Corresponding Author: E-mail: Jiraphahothot@gmail.com
Received: 4 พ.ค. 66 Revised: 10 มิ.ย. 66 Accepted: 16 ส.ค. 65
DOI: 10.14416/j.ted.2024.06.012

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท เรด วูฟฟ์ โกลบอล จำกัด จำนวน 525 คน และกลุ่มตัวอย่าง 227 คน ใช้สถิติพรรณนา, t- test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การแห่งกาเรียนรู้ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมแตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานบริษัทที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตรของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม การวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) study the organizational level of learning and the effectiveness of teamwork. 2) compare the effectiveness of teamwork was classified by employee personal attribute, and 3) studied the influence of learning organizations on the effectiveness of teamwork. The questionnaire was used as a tool to collect data on the sample. Red Wolf Global Company Limited employees of 525 people and a sample of 227 used descriptive statistics, t-test, F-test and multiple regression analysis.

The results of the research were as follows: 1) the learning organization and the effectiveness in working

as a team, both in overall and in each aspect, was at a high level.2) Employees who have a period of work and different work positions have different effectiveness in teamwork. While company employees with gender, age, education level average monthly income, they differ in performance and no different and 3) learning organization, the dynamics of learning organizational change and the enhancement of organizational membership powers affect the effectiveness of working as a team. This research Red Wolf Global Company Limited.

Keywords: Learning Organization, Team Performance

1. บทนำ

สภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยในปี พ.ศ. 2562 เศรษฐกิจไทยขยายตัวดีในช่วงครึ่งปีแรกโดยมีแรงขับเคลื่อนหลักทั้งจากอุปสงค์ต่างประเทศและในประเทศ แต่ในช่วงครึ่งหลังของปีแรงส่งของอุปสงค์ต่างประเทศแผ่วลงอย่างชัดเจนโดยเฉพาะภาคการส่งออกสินค้าของไทย เนื่องจากเริ่มได้รับผลกระทบจากสงครามทางการค้า (Trade War) ระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน และการชะลอตัวของเศรษฐกิจคู่ค้าที่มาจากปัจจัยอื่น ๆ และคาดว่าผลกระทบจากสงครามการค้าจะเริ่มชัดเจนขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่กดดันการขยายตัวของเศรษฐกิจไทยในปีนี้ ที่ผ่านมากเป็นการขยายตัวภายใต้เงื่อนไขการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก การกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ รวมทั้งการรักษาความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจและการดูแลแก้ไขปัญหาการลงทุนภาคเอกชน [1] จากรายงานดังกล่าว ทำให้หลายองค์การนำหลักการบริหารจัดการเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนนำไปสู่การสร้างผลกำไรให้กับองค์การ แต่การที่จะให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าว จะต้องมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องหลายปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดระดับความสามารถและความสำเร็จขององค์การทางหนึ่ง พนักงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพนั้น อาจประกอบด้วยงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพนักงาน ปริมาณที่ได้รับไม่มากจนเกินไป มีความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบและค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา [2]

ซึ่งสอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยังมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 สรุปว่าประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีที่เกิดขึ้นในทุกระดับอันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง [3]

ในส่วนของประเทศไทยได้พัฒนาตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างทัดเทียม ดังนั้น เพื่อให้ทันต่อกระแสของการเปลี่ยนแปลง องค์การรัฐบาลและเอกชนจึงต้องมีการพัฒนาองค์การ และพัฒนาบุคลากรในองค์การรวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ [4] ได้กล่าวถึง ความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ที่มีส่วนสำคัญทำให้องค์การหลายแห่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับรูปแบบวิธีการบริหารงานเสียใหม่เพื่อให้สามารถรับมือกับสภาวการณ์ดังกล่าว ได้นำเอาเทคนิค

หรือเครื่องมือทางการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้ช่วยเสริมสร้างขีดความสมรรถนะในการปฏิบัติที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ พร้อมไปกับการหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถของบุคคลากรที่อยู่ในองค์การมากขึ้นโดยลำดับ เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่การเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” และนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

ซึ่งการมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล“องค์การแห่งการเรียนรู้” ได้ว่านิยามเหล่านี้ต่างก็เชื่อว่าการมีความรู้ที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นคุณภาพทักษะความรู้ที่พนักงานมีจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่ดีที่ถูกต้องเชื่อถือได้มากขึ้นในการปฏิบัติงานแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญของระบบเปิดที่องค์การมีความสัมพันธ์กับภาวะแวดล้อมองค์การต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความเจริญก้าวหน้าปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันต่าง ๆ ให้ได้องค์การในฐานะนิติบุคคลต้องมีการเรียนรู้โดยผ่านทีมองค์การแห่งการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความคิดร่วมกันมีความเชื่อความเข้าใจความเห็นร่วมกันที่ต้องมีการสืบค้นตรวจสอบและขยายความคิดความเชื่อเหล่านี้อยู่เป็นนิจเพื่อเกื้อหนุนการปฏิบัติการขององค์การให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นองค์การแห่งการเรียนรู้ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก (Proactive Change) คาดคะเนต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงได้ทันการมีการตรวจสอบความผิดพลาดปรับแก้ไขอยู่เป็นนิจ [5]

บริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด สาขาในประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นในเดือนกันยายน ปี 2558 ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับโลจิสติกส์ ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจเกี่ยวกับโลจิสติกส์ ในปี พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมามีการขยายตัวที่ร้อยละ 7.0 โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการฟื้นตัวที่ต่อเนื่องของเศรษฐกิจไทยจากแรงหนุนของภาคต่างประเทศที่ขยายตัวดีกว่าที่คาด อีกทั้งแนวโน้มการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้บริการด้านโลจิสติกส์เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการจัดการต้นทุนโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สอดรับกับกระแสรับเปลี่ยนสู่สังคมเศรษฐกิจแบบดิจิทัล ดังนั้นการแข่งขันของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในการรองรับ E-commerce จึงเพิ่มมากขึ้น เพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดของการค้าออนไลน์ที่ขยายตัวอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้ความต้องการบริการโลจิสส์เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว [6] ซึ่งในการดำเนินธุรกิจนั้นมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรในการขับเคลื่อนธุรกิจเป็นอย่างจำนวนมากแต่บุคลากรของบริษัทฯ ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญกับองค์การแห่งการแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ต้องการศึกษาองค์การแห่ง การเรียนรู้กับประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมในครั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินงานขององค์การสู่การประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้สิ่งที่สำคัญในที่นี้คือประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิผลคือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด [7] ซึ่งสอดคล้องกับ Miller [8] ได้กล่าวว่า องค์การจะต้องมีการสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่มหรือแบบทีมงาน เน้นระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสามารถนำไปประเมินและวิเคราะห์การตัดสินใจได้รวดเร็ว และถูกต้องอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ แต่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสร้างและการพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ มีหลายหน่วยงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาทีมงาน จากการศึกษาของ Hayes [9] พบว่า

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์การไม่มีประสิทธิผลและมีอุปสรรค เนื่องจากสาเหตุ ขาดความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีมโดยมีความเชื่อว่า การทำงานเพียงคนเดียวสามารถทำได้ดีกว่า และมีปัญหาในการบริหารจัดการน้อยกว่า รู้สึกว่าถูกคุกคามหรือความวิตกกังวลของบุคคล โดยบางคนรู้สึกอึดอัดใจ และขาดความเป็นอิสระในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้ง ขาดการสนับสนุนจากองค์การ โดยพบว่า องค์การมีความคลุมเครือในการบริหารงานทำให้เกิดปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลทีมงาน

จากความสำคัญองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ สร้างมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดความขัดแย้งในองค์การ และร่วมกันพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด” เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกบอล จำกัด ที่แตกต่างกัน

3.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านพลวัตของการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ 3) ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด จำนวน 525 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด จำนวน 227 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ยามาเน่ [10] ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

2) องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านเข้าใจการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4.3 การสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษารายละเอียดแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขต

และโครงสร้างเนื้อหาในการสร้างข้อคำถาม และแบบสอบถาม

2) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากกการศึกษานั้นมาสร้างข้อแบบสอบถามฉบับร่าง 1 ฉบับ

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบโดยนำไปทดลองใช้กับลูกค้าที่มาใช้บริการคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach' Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963

5) นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อการวิจัยต่อไป

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงกรรมการผู้จัดการบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

2) ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวม

องค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.98	0.49	มาก
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.93	0.55	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	3.97	0.49	มาก
รวม	3.96	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตารางที่ 2 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.06	0.501	3.94	0.476	1.836	.069
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.98	0.580	3.91	0.541	0.907	.366
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	4.04	0.504	3.93	0.477	1.573	.118
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.459	3.93	0.42	1.636	.104

จากตารางที่ 2 พนักงาน เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม	อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.459	3	0.486	2.082	.103
	ภายในกลุ่ม	52.098	223	0.234		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.584	3	0.528	1.740	.160
	ภายในกลุ่ม	67.695	223	0.304		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.483	3	0.494	2.110	.100
	ภายในกลุ่ม	52.222	223	0.234		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.007	3	0.336	1.768	.154
	ภายในกลุ่ม	42.344	223	0.190		

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงาน ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำกัด ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระดับกาศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.212	2	0.106	0.446	.641
	ภายในกลุ่ม	53.344	224	0.238		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.903	2	0.452	1.479	.230
	ภายในกลุ่ม	68.376	224	0.305		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.285	2	0.642	2.745	.066
	ภายในกลุ่ม	52.420	224	0.234		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.271	2	0.136	0.705	.495
	ภายในกลุ่ม	43.080	224	0.192		

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.075	2	0.269	1.136	.340
	ภายในกลุ่ม	52.482	224	0.236		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.204	2	0.301	0.981	.419
	ภายในกลุ่ม	68.076	224	0.307		

ตารางที่ 5 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.773	2	0.193	0.811	.520
	ภายในกลุ่ม	52.932	224	0.238		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.649	2	0.162	0.843	.499
	ภายในกลุ่ม	42.703	224	0.192		

จากตารางที่ 5 ผล พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.947	2	2.974	13.990	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.610	224	0.213		
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.021	2	1.511	5.107	.007*
	ภายในกลุ่ม	66.258	224	0.296		
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.812	2	2.906	13.591	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.893	224	0.214		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.815	2	2.408	13.995	.000*
	ภายในกลุ่ม	38.536	224	0.172		

* ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด

องค์การแห่งการเรียนรู้	Unstandardized (b)	Standardized (β)	SE	t	Sig.
1. ค่าคงที่ (Constant)	0.012	0.044		0.278	.781
2. ด้านพลวัตรของการเรียนรู้	0.299	0.025	0.333	11.998*	.000
3. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	0.337	0.026	0.372	12.918*	.000

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด (ต่อ)

องค์การแห่งการเรียนรู้	Unstandardized (b)	Standardized (β)	SE	t	Sig.
4. ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ	0.342	0.012	0.428	29.162*	.000
5. ด้านการจัดการความรู้	0.027	0.030	0.032	0.902	.368
6. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	0.011	0.020	0.013	0.580	.563
R = 0.987	Adjusted R^2 = 0.974				
R^2 = 0.975	SE = 0.070				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตรของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การตัวแปรนี้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม และสามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้ร้อยละ 97.4

6. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

1) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีมตามลำดับ

2) พนักงานบริษัทที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

3) องค์การเรียนรู้ ด้านพลวัตรของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การและด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีม และ สามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้ร้อยละ 97.4

6.2 ข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2) ผู้บริหารบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากยิ่งขึ้น

3) ผู้บริหารบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีระบบการทำงานที่ทันสมัย ประหยัดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4) ผู้บริหารบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

5) ผู้บริหารบริษัท เรด วูลฟ์ โกลบอล จำกัด ควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นผู้นำทีม มีภาวะในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). [ออนไลน์]. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจปี 2562. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2565]. จาก https://www.nesdc.go.th/main.php?

[2] สมชาย หิรัญกิติ. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

[3] สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

[4] สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2556). บทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ. วิทยาลัยนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

[5] Dixon, N. (1994). The Organizational Learning cycle: How we learn collectively. London: McGraw-Hill.

[6] ธนาคารกสิกรไทย. (2560). E-commerce แรงไม่ตกดันโลจิสติกส์โต. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.

[7] สายสวาท โสขวัญฟ้า. (2551). การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547-2549. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

[8] Miller. (1997). The First Elementary Reading Today. New York: holt, Rinechart & Winston.

[9] Hayes. (1997). Evaluating Development Projects. Paris: Imprimerie Boudin.

[10] Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.