การจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด

The Management of teamwork systems to optimize the performance of employees in the organization: A case study of Eastern Polypack Co., Ltd

นางสาวอรปภา เตชาวัตรวิบูล*[1] อาจารย์ ดร.สุรภา ไถ้บ้านกวย*[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง การจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และ (2) ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด จำนวน 1,147 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน แต่ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าค่าที่คำนวณได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การทดสอบค่าที T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ด้วยสถิติ F-test และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ Least-Significant Different (LSD) ในการทดสอบ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75 อายุ 31-40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 สถานภาพโสด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 ตำแหน่งระดับพนักงาน จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.75 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

คำสำคัญ: การจัดการ, ระบบการทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพ

---

*[1] นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่ 21 สาขา วิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้รับผิดชอบบทความ

*[2] อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โดยพบว่า (1) ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.657) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้าอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.691) รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.707) และด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.707) ตามลำดับ และ (2) ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

The objective of this study is to (1) study the level of opinions about the management of teamwork systems to optimize the performance of employees in the organization, and (2) study the differences between individual factors and teamwork systems management to optimize the performance of employees in the organization. The populations in this study were 1,147 employees in Eastern Polypack Co., Ltd. The researcher determines the sample size by using the Taro Yamane 's calculation method with the confidence interval at 95% and 5% error by a total sample size of 297 persons. However, in this research, 400 persons were selected for the sample size which is greater than the calculated sample size. The questionnaires have become data collection instruments for this research. Moreover, the descriptive statistics was applied in data analysis such as frequency, percentage, mean and standard deviation, together with inferential statistics by t-test and F-test. Also, the LSD has been applied when the pair results was found the difference.

The results of this study showed that most of the samples were woman, with the number of 231 persons, by representing 57.75% of samples, Moreover, the aged of samples were between 31-40 years in the number of 143 persons which were represented 35.75%, and 214 persons single, as 53.50%. In addition, 211 persons, as 52.75% were undergraduate. Their position level were 279 officers, as 69.75%, and 86 persons have been one year work experience, as 21.50%. In this study, the results indicated that (1) the results of an opinion level study on the management of teamwork systems to optimize the performance of employees in the organization: A case study of Eastern Polypack Co., Ltd. was in the highest level in overall ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.657), when considered in each aspect, it was found that the openness and confrontation have become at the highest level ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.691), followed by the inspection and work precess with the highest level ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.707), and good relationship between groups was in the highest level ($\overline{X}$ =, S.D. = 0.707), respectively. And (2) the result of the study of the differences between individual factors and teamwork systems management to optimize the performance of employees in the organization: A case study of Eastern Polypack Co., Ltd, were gender, age, status, educational level, work position. The difference work experiences have effected the management of teamwork systems to optimize the performance of employees in the organization in different results. However, when it was considered in each aspect, the result indicated that each fortor was totally deifferences at significance level 0.05

Keyword: Management, Team Work System, Performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมาองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนหลาย ๆ แห่งมีระบบการทำงานที่เป็นการทำงานแบบบุคคลเพียงคนเดียว (One Man Show) เพียงเพราะผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานขาดคุณสมบัติในการวางแผน ไม่มีการมอบหมายงาน สั่งงานไม่เป็น รวมถึงการยึดติดในอำนาจ เนื่องจากไม่ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานหรือลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเข้ามาทำงาน จะเห็นว่าผลงานที่ออกมามีการพัฒนาแบบไม่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาแบบชั่วขณะ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ความหลากหลายของงานทำให้ผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานต้องรู้จักการวางแผน การมอบหมายงาน การสั่งงาน รวมถึงการมอบอำนาจให้พนักงานหรือลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำแทน เพราะหากขาดการทำงานเป็นทีม หมายถึงการไม่ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน การไม่แยกแยะการทำงานแบบสะเปะสะปะไร้ทิศทางไม่มีเป้าหมาย จะก่อให้เกิดพลังที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานจึงต้องมีการเรียนรู้พัฒนาตนเองในการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานไม่เพียงแต่สั่งงานเพียงอย่างเดียว ควรมีการชี้แนะ สอนงาน ควบคุมงาน และร่วมมือกับพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรมุ่งหวังไว้

จากการทำงานที่ผ่านมาในอดีต พบว่ามีหลายองค์กรได้คิดค้นหาแนวทางการทำงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาแบบยั่งยืน และให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมไปในทิศทางเดียวกัน เรียนรู้ร่วมกัน มองผลตอบแทนและสร้างคุณค่า และมองประโยชน์ร่วมกัน เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแนวความคิด มองคนในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นทีมงาน ต้องเริ่มเปลี่ยนแปลงตั้งแต่โครงสร้างขององค์กร ผู้บริหาร ผู้จัดการ และหัวหน้างานให้เป็นทีมงาน ซึ่งผลของงานที่จะเกิดขึ้นจะแตกต่างไปจากการบริหารงานในแบบดั้งเดิมที่บังคับบัญชาให้ได้ตามเป้าหมาย เพราะฉะนั้น ทีมงาน จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทุกองค์กรต่างมุ่งสร้างและพัฒนาเป็นอันดับแรกในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อร่วมกันทำภารกิจต่าง ๆ ให้แก่องค์กร ดังนั้น การจัดการระบบการทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต้องเข้าใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าทรัพยากรบุคคลทุกคนล้วนมีคุณค่าในตัวเองที่แตกต่างกันออกไป และบุคลากรแต่ละคนต่างก็มีความรู้ ความสามารถ ความถนัด ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งหากไม่มีความเข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ก็จะทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการงานในองค์กร และงานก็จะประสบความสำเร็จได้ยาก เพราะฉะนั้นการทำงานในหลาย ๆ อย่างก็ไม่สามารถทำงานได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จึงจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมในองค์กร เพื่อให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

ตามที่องค์กรมุ่งหวังไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กร ผู้บริหาร ผู้จัดการ และพนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารการจัดการระบบการทำงานเป็นทีม สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กรต่อไป
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน คือ 1,147 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 297 คน แต่ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าค่าที่คำนวณได้ เพื่อตอบแบบสอบถามและวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ 5%
3. ขอบเขตระยะเวลาการทำวิจัย ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลา 4 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด
2. ทำให้ทราบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด
3. นำไปใช้ในการวางแผนในการทำงานร่วมกันในบริษัทให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้มากที่สุด
4. นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของพนักงานในองค์กรและระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
5. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาในโอกาสต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

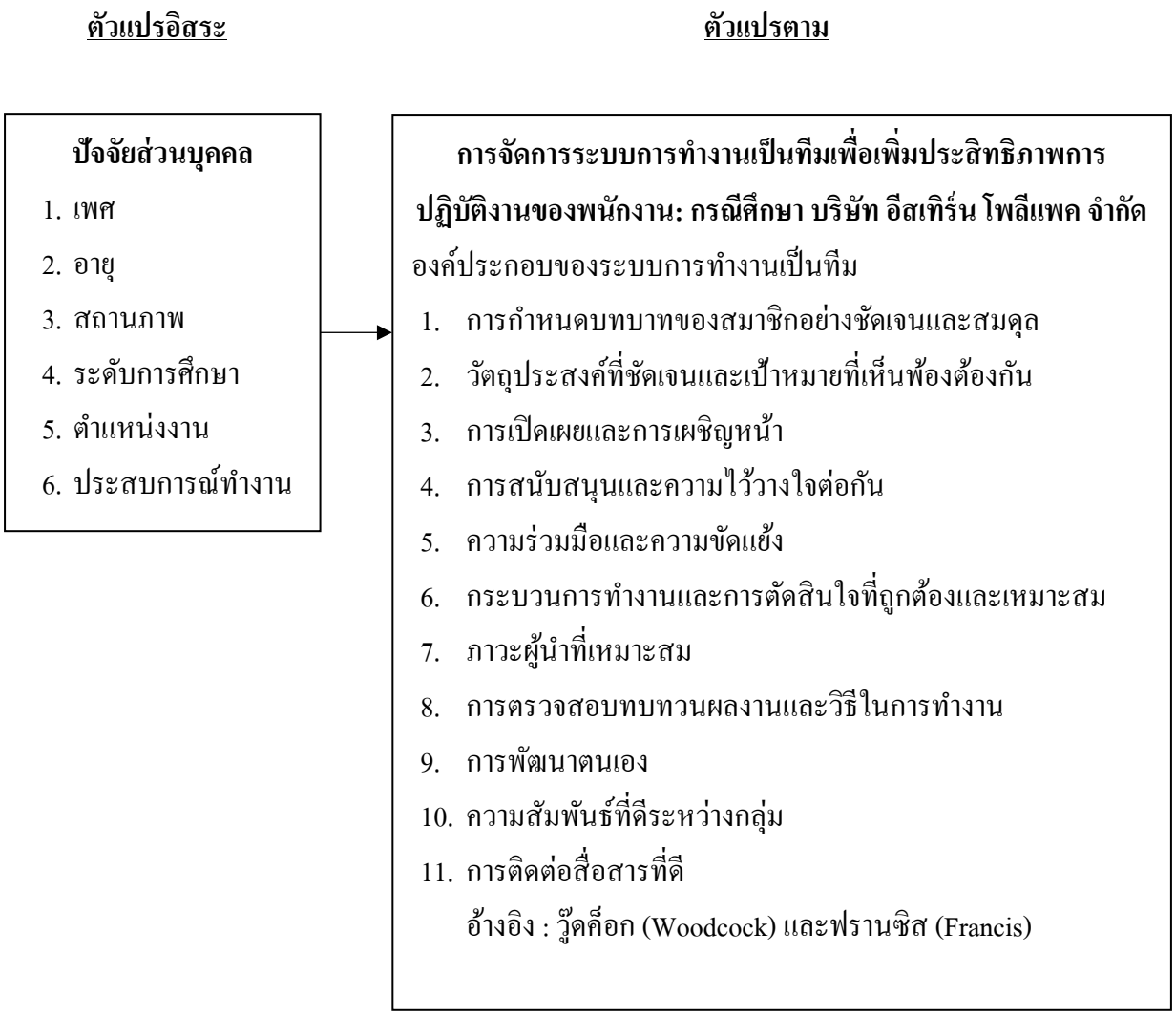
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ วู๊ดค็อก (Woodcock) และฟรานซิส (Francis)
2. ทฤษฎีการจัดการของ อองริ ฟาโยล (Henri Fayol)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เบญจพร แสนพลเมือง (2561) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ
2. พรรณพิตรา เสริมศรี (2559) เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรรมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. ดารุณี สังขพันธ์ (2556) เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
4. พรศิริ บุษรารัตน์ (2550) เรื่อง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา
5. Mr. Hari Prasad Gautam (2015) เรื่อง ประสิทธิผลของทีมและการรับรู้ผลงานของพนักงานในภาคบริการของเนปาล

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์น โพลีแพค จำกัด แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด จำนวน 1,147 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน แต่ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าค่าที่คำนวณได้

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ

โดยแบบสอบถามเป็นการวัดระดับความสำคัญเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเป็นปรนัย ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ก่อนที่จะนำไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง (Reliability) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.977

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรดังนี้ (1) ตัวแปรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ T-test (2) ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาความเชื่อมั่นที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75 และเพศชาย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25 อายุ 31-40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 รองลงมาอายุ 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 ถัดมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ถัดมาอายุ 51-60 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และจำนวนน้อยที่สุดอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 สถานภาพโสด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตำแหน่งระดับพนักงาน จำนวน 279 คน คิดเป็น ร้อยละ 69.75 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 ถัดมาคือ ระดับรองหัวหน้างาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ถัดมาคือ ระดับผู้จัดการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 และจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับรองผู้จัดการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมาคือ 1-5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ถัดมาคือ 16-20 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ถัดมาคือ 6-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ถัดมาคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และจำนวนน้อยที่สุดคือ 11-15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแสดงเป็นภาพรวมมีความน่าสนใจ ดังนี้

	การจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
1.	ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล	4.22	0.678	มากที่สุด
2.	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	4.16	0.733	มาก
3.	ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า	4.27	0.691	มากที่สุด
4.	ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	4.22	0.678	มากที่สุด
5.	ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.22	0.721	มากที่สุด
6.	ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.22	0.718	มากที่สุด
7.	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.21	0.786	มาก
8.	ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน	4.24	0.707	มากที่สุด
9.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.21	0.804	มาก
10.	ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	4.24	0.707	มากที่สุด
11.	ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	4.19	0.751	มาก
	ภาพรวม	**4.22**	**0.657**	**มากที่สุด**

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด แตกต่างกัน โดยตัวแปรเพศใช้การวิเคราะห์ทดสอบ T-test ส่วนตัวแปรอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ในภาพรวมมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ และประเมินความคืบหน้าของงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ควรมีการสื่อสารภายในทีมที่มีความครบถ้วนและเข้าใจได้ง่ายในเนื้อหา มีการติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและมีศิลปะ ในการถ่ายทอดข้อความข่าวสารได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล สมาชิกภายในทีมควรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีความกล้าแสดงความคิดเห็นเมื่อเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ และประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรกำหนดปัจจัยของการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นปัจจุบันตามยุคสมัยมากที่สุด เพราะถ้านำปัจจัยในอดีต อาจจะวัดได้ไม่ดีเท่าปัจจัยที่ทันต่อสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น ๆ

2. ควรเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่นอกเหนือจาก บริษัท อีสเทิร์นโพลีแพค จำกัด เพราะการทำงานในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2564, จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1416/1/j_khwanchai.pulv.pdf

ดารุณี สังขพันธ์. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564, จาก http://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/4177

เบญจพร แสนพลเมือง. (2561). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2564, จาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/213646

ปัทมา สายสอาด. (2551). ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564, จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/SU.the.2008.263

พรศิริ บุษรารัตน์. (2550). การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564, จาก http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19341.pdf

พรรณพิตรา เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรรมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2564, จาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90025

วรทรรศน์ สาระคุณ. (2563). ลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างเจนเนอเรชั่นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2564, จาก http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1414

สายชล ศิริพงษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2564, จาก http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/handle/123456789/444?show=full