

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

Teamwork that Affecting for operational efficiency of Employees

Sony Technology (Thailand) Co., Ltd. in Chonburi

ธนัญวารินทร์ เม่นทอง, รศ. วัชรารักษ์ จีวโสภิชญ์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท 2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท 3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท 4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท กลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 ราย ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเปรียบเทียบ และการถดถอยพหุคูณ พบว่า เพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การทำงานเป็นทีมด้านกระบวนการทำงาน และด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันเชิงทางบวก

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective of this research is to study 1) To study the personal factors of employees in the company. 1) To study the teamwork of employees in the company. 3) To study the efficiency in the performance of employees in the company 4) To compare the performance of employees in the company Classified by personal factors. 5) To study teamwork that affects the performance of employees in the company The sample population is employees of company, 400 people, using the calculation

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

formula of Taro Yamane. The research tool was a questionnaire. The data analysis statistics were frequency, percentage, mean, and standard deviation. And multiple regression analysis It was found that 229 females accounted for 57.25 percent, most of them were between 20 and 30 years old, 182 people accounted for 45.50 percent, with an education level lower than a bachelor's degree, 259 people, representing 64.75 percent, with an average monthly. income. 10,001 - 20,000 baht, 142 people, representing 35.50 percent. Most of them have a working age of less than 1 year, 99 people, representing 24.75 percent. The results of the hypothesis test found that the personal factors of gender, age, education level. and working ages are different There will be a difference in operational efficiency at a statistically significant level of 0.05. Teamwork in work process and the components and features affecting operational efficiency in the same positive direction.

Keywords: Teamwork, Team effectiveness

บทนำ

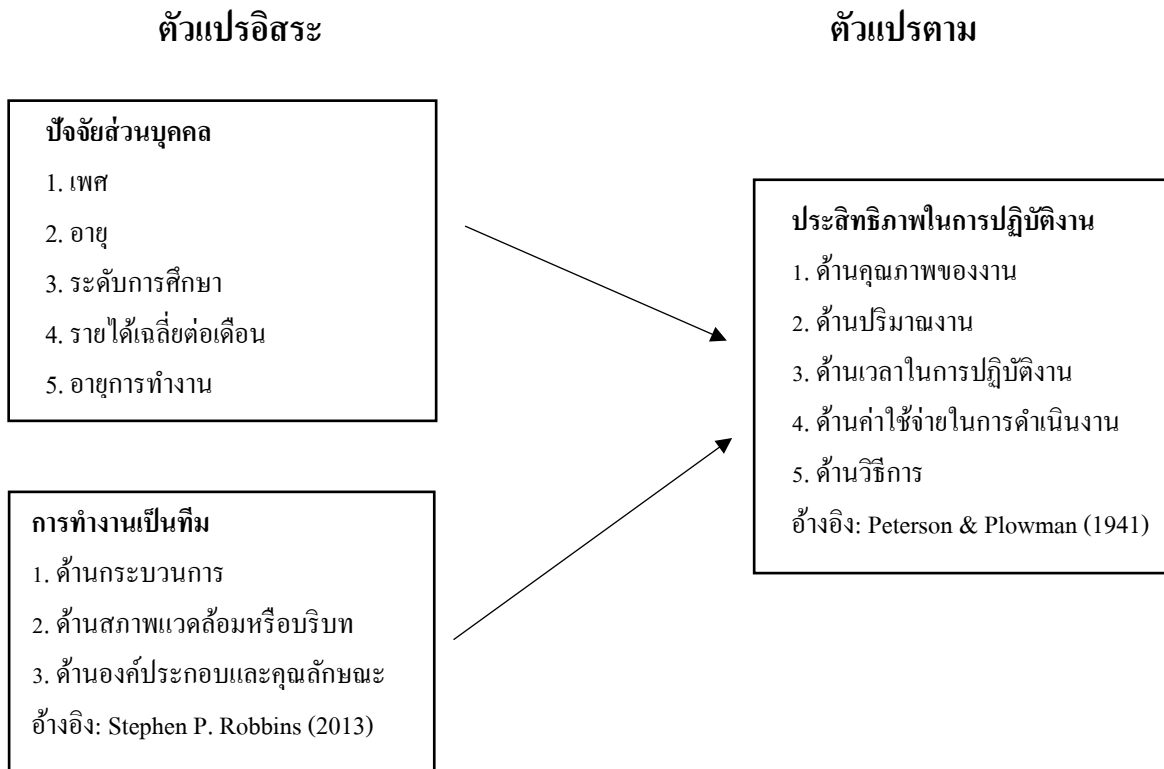
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนากิจการบริษัทรองในหลายๆบริษัทให้มีการปฏิบัติงานเพื่อให้บริษัทพร้อมรับมือกับการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้สามารถเกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันกับภายนอกที่สูงขึ้น บริษัทจึงเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในบริษัทเป็นหลัก โดยส่งเสริมให้บุคลากรภายในบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากบริษัทมีโครงการใหม่ที่ต่ออาศัยพนักงานช่วยในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าจากในอดีต ท่านผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเองสูง ยังมี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จกันทั่วหน้า แต่ในปัจจุบันนั้นการบริหารที่ประสบความสำเร็จก็จะแตกต่างกันออกไปถึงแม้ผู้บริหารจะมีความสามารถดังที่กล่าวมา แต่ก็ต้องประสบกับความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่าๆ ทั้งนี้ผู้บริหารหลายๆท่านยังทำงานแบบคนเดียว สั่งงานไม่เป็น ไม่มอบหมายงาน ไม่มีการวางแผนและไม่ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานหรือลูกน้องคนอื่นฯ ได้ลงมือทำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยการทำงานร่วมกันนั้นมีการทำงานที่เป็นทีมจึงดีกว่าทำเพียงคนเดียวคน รวมถึงการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในทีมเพื่อช่วยกันแสดงความคิดเห็นหรือหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมาย อุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่บริษัทสามารถ พัฒนาพนักงานในบริษัทให้มีคุณภาพตระหนักในการทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บริษัทได้นำข้อมูลไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์แบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
- 2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
- 3 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
- 4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 5 เพื่อวิจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซนี่เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน
2. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. ด้านกลุ่มประชากรตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือกลุ่ม ของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ทำการเก็บข้อมูล ประมาณ 2 เดือน ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

จากที่ได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ “การทำงานเป็นทีม” ได้พบว่ามีนักทฤษฎีหลายท่านที่ทำการศึกษาดังต่อไปนี้ สตีเฟน รอบบินส์ (Stephen P. Robbins 2013) เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม โดยได้ทำการศึกษานแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดทีมที่มีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ด้านกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านนี้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม ได้แก่ ความสูญเสียทางสังคม (Social loafing) เป็นพฤติกรรมของคนภายในกลุ่มที่ชอบเลี่ยงการทำงานเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานคนอื่น ที่เขาทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ในกลุ่ม ความสามารถของทีม (Team efficacy) ซึ่งหมายความถึงความเชื่อมั่นตนเองของทีมว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จเป้าหมายเฉพาะชัดเจน (Specific goals) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

จะต้อง สามารถแปลวัตถุประสงค์ร่วมไปเป็นเป้าหมายเฉพาะที่เป็นเชิงปฏิบัติและตรวจวัดได้จริง (Measurable) และเป็นเป้าหมายจริงในการปฏิบัติ (Realistic) จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น วัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common purpose) ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยในการ กำหนดทิศทางช่วยสร้างพลังและความผูกพันของสมาชิก วัตถุประสงค์ในที่นี้ก็คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ระดับ ความขัดแย้ง (Conflict levels) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ไม่ใช่เป็นเรื่องเสียหาย เพราะถ้าหากทีมใดที่ไม่มี ความขัดแย้งโดยสิ้นเชิงจะเกิดความล่าช้าและไม่มีความกระตือรือร้น แต่มิใช่ความขัดแย้งทุกประเภท ความขัดแย้งใน งานช่วยกระตุ้นให้เกิดการถกเถียงโต้แย้ง ควรมีความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม

2. ทรัพยากรและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพ (Context) ได้แก่บรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจ (Climate of Trust) สมาชิกของทีม ที่จะต้องมีความไว้วางใจกันและ ต้องเชื่อมั่นในตัวผู้นำของทีม การประเมินผลงานและระบบให้รางวัล (Performance evaluation and reward Systems) กล่าวคือ ระบบการประเมินผลดังกล่าวต้องมีความเป็นธรรม ควรใช้วิธีประเมินผลและการให้ ผลตอบแทนในลักษณะที่ทีมงานมากกว่า ภาวะผู้นำและ โครงสร้าง (Leadership and structure) เนื่องจากการ ทำงานแบบทีมจำเป็นต้องมีข้อตกลงกับสมาชิกภายในทีมเกี่ยวกับเรื่องว่า ใครมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง การมี ระบบ การมอบหมายภาระงาน ของแต่ละคนที่เท่าเทียมกัน ทรัพยากรเพียงพอ (Adequate resources) ได้แก่ ทรัพยากรที่เกี่ยวกับข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรที่ เพียงพอ ได้รับขวัญกำลังใจและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และองค์กรโดยรวมจึงจะสามารถดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมาย

3. องค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition) ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality) ความสำคัญของ บุคลิกภาพมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ทำให้ส่งผลไปสู่พฤติกรรมของทีมต่อไป เช่น บุคลิกภาพหลักทั้ง 5 มิติ ที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมที่มีระดับสูงในด้านเกี่ยวกับความ เปิดเผย ความประนีประนอม ความยืดหยุ่นในหลักการ และความมั่นคงทางอารมณ์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นทีมที่ มีผลงานสูง ความยืดหยุ่น (Member flexibility) ทีมจะต้องมีสมาชิกที่มีความยืดหยุ่นปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ ได้ดี สามารถช่วยเหลือหรือทำงานแทนสมาชิกคนอื่นได้ถ้าจำเป็น ความหลากหลาย (Diversity) ทีมที่ ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความคิดและความแตกต่างกัน ทำให้มีความสามารถและข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อการ นำไปสู่ประสิทธิภาพของทีม ความสามารถของสมาชิก (Abilities of Member) ในการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพได้นั้น ทีมงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะ 3 ประเภท ได้แก่ ต้องการบุคคลที่มีทักษะความชำนาญ ด้าน เทคนิค ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความชอบของสมาชิก (Member preferences) สมาชิกในทีมงาน

บางคนอาจจะชอบทำงานคนเดียวตามลำพัง แต่ก็ต้องถูกบังคับต้องเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นการตัดสินใจคัดเลือกสมาชิกทีมงานนั้นจึงจะต้อง เน้นที่ความเต็มใจเข้าร่วมทีมเป็นเกณฑ์สำคัญ ขนาดของทีม (Size of Teams) ทีมควรประกอบด้วยสมาชิกในทีม ประมาณ 5-12 คน พอที่จะสื่อสารกันง่าย ทำให้ทีมเหนียวแน่น แต่ถ้าสมาชิกน้อยไปก็อาจจะเกิดปัญหาการขาดแคลนสมาชิกที่มีความหลากหลายแห่งความคิดและมุมมอง แต่ถ้ามากเกินไปก็เกิดปัญหาเรื่องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การจัดสรรบทบาท (Allocating Roles) ทีมงานที่มีประสบความสำเร็จ จะมีสมาชิกแสดงบทบาทอย่างน้อยบทบาทใดบทบาทหนึ่งใน 9 บทบาท คือ ผู้สร้างสรรค์ ผู้ส่งเสริม ผู้ประเมิน ผู้จัดงาน ผู้ผลิต ผู้ควบคุม ผู้คุ้มครอง ผู้แนะนำ และผู้เชื่อมโยง ผู้บริหารและผู้จัดการ จำเป็นต้องเข้าใจจุดแข็งที่สมาชิกแต่ละคนมีซึ่งสามารถนำมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมมากที่สุด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (อ้างถึงใน กนกกรณ์ คุ่มบัว และคนอื่นๆ, 2542) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การที่ลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 สิ่ง คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลา (4) ค่าใช้จ่าย และ (5) วิธีการ

จากการศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการ หลากๆท่านที่ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ Peterson & Plowman (1941) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคืองานของพนักงานต้องมีคุณภาพและได้ประโยชน์คุ้มค่า อย่างน่าพึงพอใจและผลการทำงานมีความถูกต้องแม่นยำตรงตามกำหนด นอกจากนั้นผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความหวังของทีม โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่ทีมกำหนดในแผนงานของแต่ละคนหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานออกมาตามที่เป้าหมายกำหนด

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการและตามที่ทีมกำหนดไว้และเหมาะสมกับงาน หรือสามารถนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อลดเวลาทำให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการหรือต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

5. ด้านวิธีการ(Method) กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ โดยนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 4,973 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1 (แหล่งที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2566) โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณัม 2548)จากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวน 4,973 คน ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือให้มีระดับความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 (0.05) เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด ขนาดตัวอย่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 359 คน ทั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความแม่นยำในเชิงสถิติ ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน และผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยในแต่ละข้อให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ 2. เป็นส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) โดย กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น จำนวน 9 ข้อ และข้อ 3. เป็นส่วนที่คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) โดย กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมากกว่า 0.7 ก่อนที่จะนำแบบสอบถามนี้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป จากการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมากกว่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ที่ 0.70 สามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยขอความร่วมมือกับพนักงานดำเนินการตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการหาข้อมูลจากการค้นคว้าจากเอกสาร และบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาเก็บข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี และ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' และ ทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรีกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75

ระดับความคิดเห็น การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 ด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวม กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับ ได้แก่ อันดับหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือบริบท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 อันดับสอง องค์กรประกอบและคุณลักษณะ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 และ อันดับสาม กระบวนการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ชลบุรี มี 5 ด้านพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับ ได้แก่ อันดับหนึ่ง วิธีการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 อันดับสอง คุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 อันดับสาม ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 อันดับสี่ ปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 และ อันดับห้า เวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 ตามลำดับ

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ได้ผลวิเคราะห์และสรุปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มี เพศ อายุ พบว่า พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษาและอายุในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นเรื่อง การทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงาน และด้านองค์กรประกอบ และคุณลักษณะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย กลุ่มผู้มีอายุโดยมีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี โดยมีระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีอายุในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คาดว่าเป็นผู้ที่มีการประกอบอาชีพและในระดับหัวหน้างานที่ยังมีการประกอบอาชีพที่บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ไม่ถึง 1 ปี อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ย้ายมาจากบริษัทอื่น ทำให้มีความตั้งใจทำงานเพื่อพิสูจน์ตนเองว่าสามารถนำประสบการณ์จากที่อื่นมาปรับใช้ได้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) งานวิจัยชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานในบริษัท อายุพนักงาน มากกว่า 46 ปี และ ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน และยังมีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา พรหมจันทร์ (2562) งานวิจัยชื่อเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไปในแนวทางเดียวกันที่ว่า ระยะเวลาการทำงาน ยังไม่ถึง 1 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานอาจเนื่องด้วยยังไม่อยากเกษียณอายุ และยังมีประสิทธิภาพในการทำงานอีกในหนึ่งยังรักโรงงาน

การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ภาพรวมการทำงานเป็นทีม ระดับความคิดเห็น มาก เรียงลำดับ มี 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมหรือบริบท องค์กรประกอบ และคุณลักษณะ และ กระบวนการทำงาน ตามลำดับ คาดว่าพนักงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานแล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ ตามตำแหน่งงานของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการทำงานและวางแผน เพื่อให้ทำงานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) กล่าวว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฟ้า คิสิกักดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ทีมงานคุณภาพที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพระปิ่นเกล้า กล่าวว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุงาน แผนกในงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อทีมงานคุณภาพของพนักงานธนาคารกรุงไทย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ วิธีการ คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ปริมาณงาน และ เวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังนั้น หากมีการส่งเสริมและกำหนดองค์ประกอบของทีมทั้ง 5 ด้านอย่างชัดเจนมากขึ้น ย่อมเป็น

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Stephen P. Robbins (2013) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมโดยสอดคล้อง 3 ด้าน ได้แก่ด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาญ ภู่วิทยาธร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2. ด้านการยอมรับนับถือกัน 3. ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน 4. ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และ 5. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. สภาพแวดล้อมหรือบริบท ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก มีความทุ่มเท และ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับทีมอย่างเต็มที่เช่น พนักงานร่วมงานกัน โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นและ รับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่นเคารพในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมทุกคนมีความเป็นภาวะผู้นำ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการตอบแทนที่ดี ดังนั้น บริษัทหรือผู้บริหารควรส่งเสริมการด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบและคุณลักษณะ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก สมาชิกในทีมของท่านรับทราบรายละเอียดลักษณะของหน้างานเช่น พนักงานในทีมมีการจัดรูปแบบการทำงาน หรือได้รับมอบหมายตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและพนักงานในบ้างครั้งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างเต็มใจโดยถือว่าความยืดหยุ่นภายในทีม ดังนั้น บริษัทหรือผู้บริหารควรส่งเสริมการด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. กระบวนการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก สมาชิกในทีมของท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น พนักงานเข้าใจในรายละเอียดของเป้าหมายในของทีมที่ตนร่วมทำงานด้วยได้อย่างถูกต้องตรงกัน และที่ร่วมกันกำหนดเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จกำหนด

เป้าหมายร่วมกันอย่างปราศจากความขัดแย้ง ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรออกแบบกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับ การทำงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงนำรูปแบบใหม่ๆ เทคโนโลยี ระบบปฏิบัติการ ระบบอัตโนมัติ เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พนักงานในบริษัทในด้านนี้ให้เพิ่มสูงขึ้น

4. วิธีการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก สมาชิกมีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพของงานเช่น การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ โดยได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

5. คุณภาพของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก ทีมงานของท่านมีการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติและผลงานตามมาตรฐานเช่น สมาชิกในทีมทุกท่านทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติและผลงานตามมาตรฐานและต้องมีความถูกต้องแม่นยำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก พนักงานใช้อุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ ของรวมกันและดูแลรักษาของเช่น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะกับงานและวิธีการ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน และ ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และการคำนวณวางแผนค่าใช้จ่ายร่วมกันภายในทีม ดังนั้น บริษัท สนับสนุนสวัสดิการ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก ปริมาณงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่านและสมาชิกในทีมเช่น ผลงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายของทีม โดยงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่ทีมตั้งไว้และมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น หากบริษัทมีการพิจารณา ด้านปริมาณงานให้เหมาะสมกับการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น

8. เวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาก พนักงานสามารถบริหารระยะเวลาได้ หากท่านได้รับมอบหมายงานแทนสมาชิกในทีมงานของท่านเช่น ปริมาณงานและเป้าหมายที่วางไว้เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และทีมงานยังสามารถบริหารจัดการบริหารระยะเวลาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ในขณะที่เดียวกันภายในทีมสามารถทำงานแทนกันได้ภายในระยะเวลาเท่าเดิมเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสำรวจและประเมิน เวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างเป็นระยะๆว่า ยังเหมาะสมกับปัจจุบันอยู่หรือไม่ เพื่อส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิวางศ. (2559) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ** สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนาญ ภู่วิทยาธร. (2561). **การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). **แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0** กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- น้ำฟ้า ดิศักดิ์. (2559). **ทีมงานคุณภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพระปิ่นเกล้า.** วารสารเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัย.(2558). **การระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) การทำงานบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**
- Peterson&Plowman. (1941). **Business organization and management** 351-388Woodcock, M. & Francis. D. (1994). **Team Management: Leadership by Consensus.** Hampshire: Gower
- Robbins, Stephen P. **Organizational behavior** / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. — 15th ed.(2013) 307-326
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual.** Worcester: Billing & Sons.