

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING TEAMWORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN PRIVATE
COMPANIES IN BANGKOK

สุภาภรณ์ ล้อมมหาดไทย¹, วัชรภรณ์ ชิวโคภิชฐ²

Supaporn Lommahadthai¹, Watcharakorn Cheewasopit²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹

Ramkhamhaeng University²

E-mail: ¹6514992028@rumail.ru.ac.th; ²s.lommahadthai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม ของ Engkarat (2023) และทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของ Peterson & Plowman (1953) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหาและเขียนบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ได้แก่ สถิติ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
2. กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ , อายุ , สถานภาพ , ระดับการศึกษา , รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่ต่างกัน
3. ปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์ , ด้านบทบาทและด้านกระบวนการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ สามารถนำมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร การสร้างความเข้าใจร่วมกัน ให้แนวคิดการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและร่วมมือกัน เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: 1 ประสิทธิภาพการทำงาน 2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม 3 การทำงานเป็นทีม

Abstract

This article aimed to (1) study factors affecting and teamwork efficiency of employees of private companies in Bangkok (2) compare factors affecting the efficiency of teamwork among employees of private companies in Bangkok. Classified according to personal factors (3) To study factors affecting the teamwork efficiency of employees of private companies in Bangkok. The research format is quantitative research by Engkarat (2023) teamwork theory and Peterson & Plowman (1953) teamwork efficiency theory. The study's framework and focus area are private companies in Bangkok. The sample group is 400 employees of private companies in Bangkok using a multi-stage random selection method. The research instrument is an online questionnaire; the data are analyzed using descriptive analysis by frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics analysis includes one-way analysis of variance (one-way ANOVA) and multiple regression analysis. The research results were found as follows;

1. Factors affecting and teamwork efficiency of employees of private companies in Bangkok It has the highest level of importance.

2. The sample group included gender, age, status, education level, monthly income, and the different working periods; there will be no significant difference in teamwork efficiency.

3. The factors of relationships, roles, and processes significantly influence team effectiveness among employees of private companies in Bangkok. at a statistical significance level of 0.05.

The knowledge gained from this research can be applied to plan and develop collaborative work within an organization by fostering mutual understanding, aligning ideas, and establishing clear goals and appropriate strategies. This facilitates a shared understanding among employees and encourages teamwork towards achieving specific objectives efficiently.

Keywords: 1 Work efficiency; 2 Teamwork efficiency; 3 Teamwork

บทนำ

โลกมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความแข็งแกร่ง มั่นคงให้กับองค์กรและบุคลากรในองค์กร ปัจจุบันในบริษัทใหญ่ ๆ กว่า 500 บริษัท จะมีประมาณ 80% ที่มีพนักงานที่ทำงานเป็นทีม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโต ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงได้ แต่ก็ไม่ใช่ทุกองค์กรที่จะเติบโตจากการนำรูปแบบทีมที่มีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ อาจด้วยพื้นฐานของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งด้านค่านิยมหรือวัฒนธรรม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในการช่วยให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ในหลาย ๆ ด้าน การเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองช่วยให้ทุกคนมีเป้าหมายที่ชัดเจนและทำให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสื่อสารและการสนับสนุนกันในทีมเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาเทคนิคการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ รู้สึกมั่นใจในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันได้โดยเสรี สนับสนุนและกระตุ้นความสามารถของผู้อื่น การสนับสนุนและช่วยเหลือคนในทีมให้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและสร้างพลังบวกให้กับทีม

งานวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นงานที่มีความสำคัญในการพัฒนา เสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจะมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยเชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีม ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดแนวทางการทำวิจัยได้อย่างชัดเจน และบรรลุผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืนได้ในองค์กร

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ผลการศึกษาปัจจัยการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่วิเคราะห์ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันของทีมในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่างกัน

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ Peterson & Plowman (1953) เป็นหนึ่งในงานวิจัยที่มีผลกระทบอย่างมากในด้านการบริหารและการจัดการทีมในองค์กร งานวิจัยนี้เน้นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนและความยืดหยุ่นในทีมงาน พวกเขาพบว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมและการสนับสนุนจากบริบทองค์กร สามารถส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารขององค์กรและปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยค่าจูงใจ

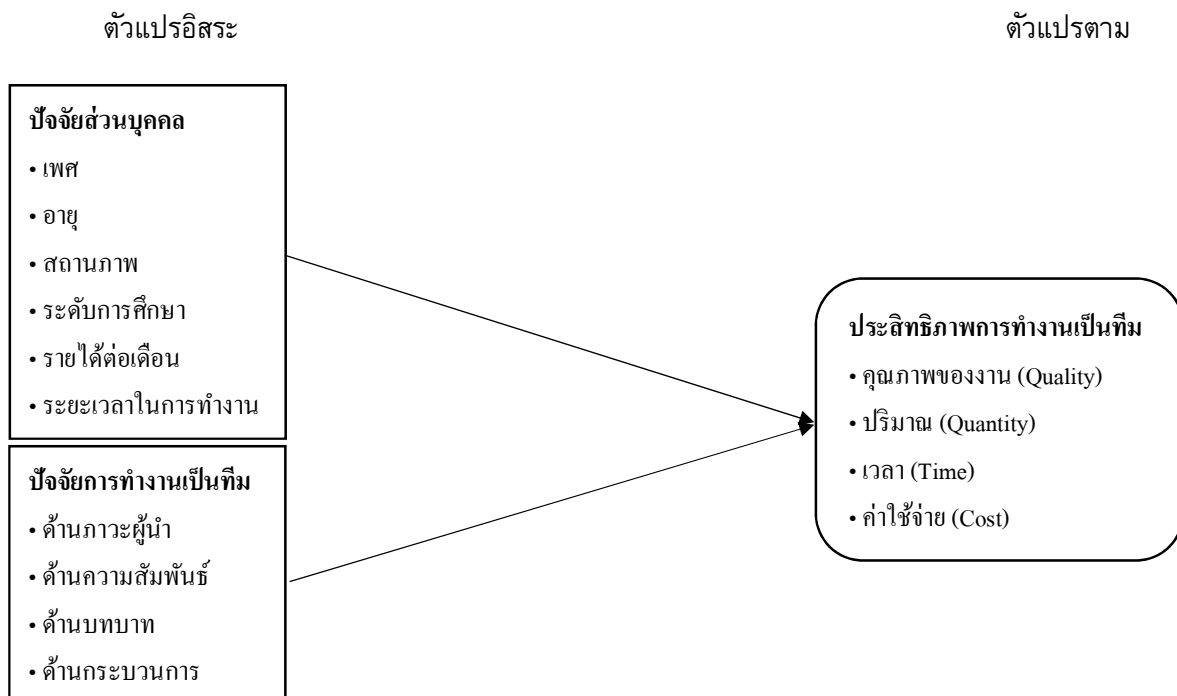
อารีรัตน์ พึ่งเนตร (2565) การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มากที่สุดคือ การพัฒนาการทำงานโดยใช้รูปแบบการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ การเริ่มทำงานและเลิกทำงานตรงตามระเบียบที่ธนาคารกำหนด และการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทำให้ทำงานได้รวดเร็วขึ้น ตามลำดับ ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อมีเป้าหมายและบทบาทที่ระบุให้เห็นชัดเจนว่า ใครทำอะไร และควรทำอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานร่วมกันได้ดี การทบทวนวรรณกรรมเหล่านี้ช่วยให้สามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน และช่วยให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของทีมให้มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้นในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีปัจจัยการทำงาน ของ Engkarat (2023) และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม Peterson & Plowman (1953) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 5,755,751 คน (ข้อมูลจาก โครงสร้างประชากรวัยแรงงานกรุงเทพมหานคร, กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสุ่มของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ .05) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เป็นเทคนิคในการ

สุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสำรวจหรือวิจัยที่มีประชากรจำนวนมากหรือกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ เทคนิคนี้ช่วยให้การเก็บข้อมูลมีประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่ายได้ โดยการสุ่มตัวอย่างจะถูกดำเนินการในหลายขั้นตอน ตามลำดับที่กำหนดไว้ ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างหน่วยหลัก (Primary Sampling Units - PSUs) แบ่งประชากรใหญ่เป็นหน่วยหลัก เช่น ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) แบ่งประชากรออกเป็นชั้นหรือกลุ่มย่อยตามลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น อายุ, เพศ, ระดับการศึกษา รวมข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ภาพรวมของประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย คำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert (Five-Point Likert Scales) ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเป็นผู้พิจารณาและตรวจสอบ ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ เนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาที่วิจัย และได้ค่าดัชนี Item Objective Consequence Index: IOC ที่ได้เท่ากับ 0.96 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน และนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1974) ซึ่งค่าที่คำนวณได้เท่ากับ 0.96 จึงนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ในระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2567 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านบทบาท รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ ด้านกระบวนการ และด้านภาวะผู้นำ โดยที่ด้านบทบาท ด้านความสัมพันธ์ และด้านกระบวนการ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.20	.74	มาก	4
2. ด้านความสัมพันธ์	4.25	.53	มากที่สุด	2
3. ด้านบทบาท	4.31	.63	มากที่สุด	1
4. ด้านกระบวนการ	4.22	.67	มากที่สุด	3
รวม	4.24	.53	มากที่สุด	

และผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยที่ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านเวลา อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
1. คุณภาพของงาน	4.33	0.58	มากที่สุด	1
2. ปริมาณ	4.27	0.61	มากที่สุด	2
3. เวลา	4.27	0.60	มากที่สุด	3
4. ค่าใช้จ่าย	4.13	0.66	มาก	4
รวม	4.25	0.55	มากที่สุด	

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชนที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่ต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการทำงาน
คุณภาพของงาน	.092	.554	.481	.845	.955	.982
ปริมาณ	.117	.843	.418	.690	.838	.643

เวลา	.589	.600	.730	.103	.882	.921
ค่าใช้จ่าย	.437	.834	.714	.427	.892	.812
ภาพรวม	.204	.775	.774	.474	.997	.989

หมายเหตุ ตารางแสดงนำเสนอค่าสถิติทดสอบ F-Test(sig.)

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาทและด้านกระบวนการ ส่วนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอีก 1 ด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้วยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	0.42	0.14		3.04*	0.00
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.04	0.03	0.06	1.48	0.14
ด้านความสัมพันธ์ (X_2)	0.48	0.04	0.47	13.72*	0.00
ด้านบทบาท (X_3)	0.24	0.05	0.28	5.23*	0.00
ด้านกระบวนการ (X_4)	0.13	0.05	0.16	2.94*	0.00
R=0.82 $R^2=0.67$ $R^2Adj=0.67$ $F=199.62$ Sig. = 0.00					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) = 0.82 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ข้อมูลปัจจัยการทำงานเป็นทีม พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านความสัมพันธ์ (3) ด้านบทบาท (4) ด้านกระบวนการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบทบาท โดยที่ด้านบทบาท, ด้านความสัมพันธ์ และด้านกระบวนการ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของพชร วงษ์แก้ว (2558) การศึกษาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารและควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และเปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำแต่ละด้าน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารและควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของ

พนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยต่อบัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารและควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน อีกทั้งยังเป็นการเปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารและควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความเกี่ยวข้องกันกับการทำงานเป็นทีม แปลความหมายได้ว่า การทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เพศ , อายุ , สถานภาพ , ระดับการศึกษา , รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานใด เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีผลต่อปฏิบัติงานเป็นทีม ตามปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 4 ด้าน (1)ด้านภาวะผู้นำ (2)ด้านความสัมพันธ์(3)ด้านบทบาท (4)ด้านกระบวนการ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad Hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะผู้นำทีมมีลำดับมากที่สุด และด้านการติดต่อสื่อสารมีลำดับน้อยที่สุด และการวิเคราะห์จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านเวลา อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุ ภูวิทย์ยาร (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พนักงานธนาคารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน การทำงานเป็นทีมซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการยอมรับนับถือกัน 3) ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน 4) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และ 5) ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์และหน้าที่ ทีมที่มีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และหน้าที่ของการทำงานมักจะมีประสิทธิภาพสูงกว่า การทำงานในทีมที่มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนช่วยให้สมาชิกในทีมมีการพัฒนาแผนงานและการดำเนินการต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีภายในทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจนช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจภายในทีมได้

3. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ การที่สมาชิกในทีมมีความเข้าใจและรับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมช่วยให้ทีมมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ทีมที่มีสมาชิกที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและคุณภาพของการตอบสนองต่อความต้องการของงานและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ การนำองค์ความรู้เหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาและจัดการทีมภายในองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบทบาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น เพศ , อายุ , สถานภาพ , ระดับการศึกษา , รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานใด เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบทบาท ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ นำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร การสร้างความเข้าใจร่วมกันให้แนวคิดและการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ในการประชุมหรือการอบรมเพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและร่วมมือกันในการวางแผนและดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มี เพศ , อายุ , สถานภาพ , ระดับการศึกษา , รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่ต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร

ดำเนินการ ดังนี้ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเสริมความเท่าเทียมในองค์กร โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน และความเชื่อมั่นภายในทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมและมีโอกาสในการเสนอแนะและพัฒนาทักษะของตนเองผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้สามารถนำผลงานวิจัยไปปรับใช้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีหลายประการ ซึ่งอาจแบ่งออกเป็นปัจจัยดังนี้ (1)การสร้างทีมที่มีความหลากหลาย (2)การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (3)การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน (4)การติดตามและประเมินผล (5)การสร้างควมไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีม (6)การสนับสนุนและการเป็นผู้นำที่ดี การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอาจต้องการการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่เพื่อประสิทธิผลที่มากขึ้นและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้กระบวนการทำงานที่มีการกระจายงานที่ชัดเจนและเป็นระเบียบ หรือการใช้เครื่องมือการสื่อสารและการทำงานร่วมกันออนไลน์เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทีม มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีมที่สำคัญ คือ การเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิก ทำให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันและการกระจายหน้าที่อย่างเหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีม โดยควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและและการติดตามผลที่เป็นระบบช่วยให้ทีมมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1.ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายด้าน เช่น การจัดการทีม, สัมพันธภาพในทีม, และการแบ่งงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจดีขึ้นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

2.วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม, การสื่อสาร, การวางแผนและการจัดการทีม และสิ่งที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของงาน

3.การสำรวจเครื่องมือและเทคโนโลยีที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เช่น เครื่องมือสื่อสารออนไลน์, แพลตฟอร์มการจัดการโปรเจกต์ หรือเครื่องมือสำหรับการสร้างแผนภาพองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. [2566]. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร 2566. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2567, จาก รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน-กรุงเทพมหานคร-2566-1-1.pdf (mol.go.th).

กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนาญ ภูววิทยากร. (2561). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการบัญชีและการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 10, 2 (เม.ย.-มิ.ย. 2561).

พชร วงษ์แก้ว. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท. แห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารีรัตน์ พึ่งเนตร. (2565). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ.

อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมศิลปากร จังหวัดสงขลา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.