

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน)

The Relationship Between Work-Related Factors and the Teamwork  
Efficiency of Employees of Saha Pathanapibul Public Company Limited

<sup>1</sup>นันทณภัส เสนีย์สิงหนาท (Nannapat Seneesinghanat)

<sup>2</sup>พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ (Pichai Latthasaksiri)

<sup>3</sup>ชนินทร์ วิชุลลตา (Chanin Vijchulata)

<sup>4</sup>พิชัย ทรัพย์เกิด (Pichai Sapkerd)

<sup>5</sup>วินัย เกษมวุฒิชัย (Winai Kasemwutthichai)

คณะบริหารธุรกิจ สถาบันรัชต์ภาคย์ (Faculty of Business Administration, Rajapark Institute)

Email: veschayan@gmail.com

**Received** July 29, 2021; **Revised** September 15, 2021; **Accepted** November 19, 2021

## Abstract

The objectives of this research were to 1) study the work-related factors and the teamwork efficiency of employees working in Saha Pathanapibul Public Company Limited; 2) compare differences in the teamwork efficiency of employees classified according to characteristics of the employees; and 3) study the relationship between work-related factors and the teamwork efficiency of employees. The samples were 400 employees. A set of questionnaires with a validity of 0.942 was used as a tool for data gathering. Statistics employed to analyze the data included mean, standard deviation, t-test, f-test, and Pearson's correlation coefficient. The results showed that 1) the mean of the work-related factors in all aspects was at the highest level average were at the highest level in descending order, leadership, objectives, and goals, communication; the mean of the teamwork efficiency in all aspects was at the highest level, budget, time, and personnel, respectively; 2) the employees with differences in age, marital status, and experience had different teamwork efficiency among employees at a significant level of 0.05.; and 3) the work-related factors in the role of team members, objectives and goals, and leadership had a high positive correlation with teamwork efficiency ( $r=.732$ ,  $r=.762$ , and  $r=.844$ , respectively).

**Keyword:** Factor; Efficiency; Teamwork

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามลักษณะของพนักงาน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test f-Test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการติดต่อสื่อสาร และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านระยะเวลาและด้านบุคลากร 2) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทของสมาชิกในทีม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ( $r=.732$ ,  $r=.762$  และ  $r=.844$  ตามลำดับ)

**คำสำคัญ:** ปัจจัย; ประสิทธิภาพ; การทำงานเป็นทีม

## บทนำ

เศรษฐกิจโลกในปีที่ผ่านมาเมื่ออัตราการเติบโตชะลอตัว และยังคงมีความตึงเครียดของสงครามการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจโลก เนื่องจากการใช้มาตรการทางเศรษฐกิจที่ทั้งสองประเทศยักษ์ใหญ่ใช้โต้ตอบกันหลายครั้ง ได้สร้างแรงกดดันต่อภาคการค้าและอุตสาหกรรมทั่วโลก ซึ่งสะท้อนผ่านตัวเลขการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ในประเทศที่ร่วงลงอย่างรุนแรง แม้แต่เศรษฐกิจในประเทศจีนก็มีแนวโน้มชะลอตัวลงจากการปฏิรูปเศรษฐกิจที่เน้นควบคุมการก่อหนี้ และผลกระทบเชิงลบในภาคการส่งออกจากสงครามการค้ากับสหรัฐอเมริกาโดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิต (Saha Pathanapibul Public Company Limited, 2020) ซึ่งเน้นเทคโนโลยีและสินค้าหมวดอิเล็กทรอนิกส์ที่ยังมีแนวโน้มได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง สำหรับเศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน มีทิศทางการเติบโตที่อยู่ในช่วงชะงักงัน การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย ปี 2562 ขยายตัวในอัตราร้อยละ 2.6 ซึ่งเป็นการขยายตัวต่ำที่สุดในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักมาจากการชะลอตัวอย่างรวดเร็วของการส่งออก ตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ผลกระทบจากความขัดแย้งระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ภาคการท่องเที่ยวในประเทศไทยก็ขยายตัวต่ำ เนื่องจากการชะลอตัวของนักท่องเที่ยวจีน นอกจากนี้การลงทุนของภาคเอกชนที่ขยายตัวช้าลงก็เป็นปัจจัยภายในที่ทำให้เศรษฐกิจจะชะลอ (Saha Pathanapibul Public Company Limited, 2020)

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในปัจจุบันนี้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วตามยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน ความเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษา ดังนั้น มนุษย์ต้องรู้จักพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เจริญก้าวหน้าเหล่านี้ เทคนิคในการบริหารจัดการได้ถูกคิดค้นแล้วนำมาทดลองใช้เรื่อยมา ระบบที่นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการในยุคนี้ คือเรื่องของการ

ทำงานเป็นทีม” ซึ่งระบบนี้ประเทศไทยเป็นประเทศผู้นำทางด้านนี้ แต่สำหรับอีกหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย การทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นหลักการที่ต้องเรียนรู้ ดังนั้น หลักการวิชาทางด้านนี้ถือว่าเป็นหลักวิชาที่สำคัญที่คนไทย ควรนำไปปฏิบัติ ในการพัฒนาประชากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เหมาะสมและเจริญก้าวหน้า นั้น หมายถึง เป็นการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง ซึ่งประเทศไทยองค์การหรือสถาบันต่าง ๆ จะต้องตื่นตัวเพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถ นำพาองค์กรของตนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ ในบรรดากิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรเพื่อช่วยให้งาน ดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ (Saha Pathanapibul Public Company Limited, 2020) การบริหารงานที่ประสบ ผลสำเร็จต้องมีปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้จริง ในการบริหารงานของหน่วยงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานราชการหรือเอกชน จุดประสงค์หลักคือ การที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารองค์กรให้ไปสู่ผลสำเร็จได้อยู่ที่ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และปัจจัยในการทำงาน อาทิ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารมีความสามารถใช้ศิลปะในการบริหารให้ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกขององค์กร นำความสามารถ ออกมาใช้อย่างเต็มที่และเป็นระบบ แสดงว่าผู้บริหารรู้จักและเข้าใจนำแนวคิดในการพัฒนาเทคนิคการสร้างทีมงาน มาใช้ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ngamwuttivong, 2016)

บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทประกอบธุรกิจขายสินค้าอุปโภค บริโภค เป็นตัวแทน จำหน่ายที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ที่มีระบบโลจิสติกส์ทันสมัย ครอบคลุมทุกช่องทาง การขายและมีเครือข่าย กว้างขวางที่สุดในประเทศ ด้วยเหตุนี้ทางบริษัทจึงให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการ ทำงานเป็นทีมที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน)

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือพนักงานของบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด และกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่าง ง่าย (Simple Random Sampling)

**ขอบด้านเนื้อหา** มุ่งศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

**ขอบเขตด้านตัวแปร** ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีม การติดต่อสื่อสาร กระบวนการทำงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย และภาวะผู้นำทีม และ ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) ดัชนีชี้วัด ได้แก่ บุคลากร ระยะเวลา และงบประมาณ

**ขอบเขตด้านพื้นที่** บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด 2156 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

**ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย** ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

## ทบทวนวรรณกรรม

### ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

Jantar (2009) อธิบายถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม มี 7 ประการ ดังนี้

1) บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย

2) ความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ สื่อสัต์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผยไม่มีลับลมคมใน

3) มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกที่งานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายและยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

4) บทบาท (Role) สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น

5) วิธีการทำงาน (Work procedure) มีสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาดังนี้ การสื่อความ (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศการสื่อความที่ชัดเจน จะทำให้ทุกคนกล้าเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ, การตัดสินใจ (Decision making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น, ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจะรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีความหมายปรารถนาที่จะทำอีก และสุดท้ายการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานหรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

7) การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ต้องพิจารณา ดังนี้ (1) พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ (2) การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้น ระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือการที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (Group base reward system)

### ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

Salas, Diana & Driskell (2007) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง ระดับที่ทีมประสบความสำเร็จในท้ายที่สุดของการปฏิบัติงานของทีม และระดับความสำเร็จที่เกิดจาก ผลที่คาดหวังของการทำงานเป็นทีมในช่วงเวลาที่มีการดำรงอยู่ของทีม ดังนั้นในการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องรักษาความมีประสิทธิภาพของทีมในระยะสั้นและระยะยาวให้คงอยู่ โดยมีวิธีดังนี้

1) ระบุเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน คือ ต้องมีการกำหนด เป้าหมายซึ่งมีการพัฒนาผ่านกระบวนการทีม มีข้อตกลงที่ชัดเจน คนในทีมมีความเต็มใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) กำหนดบทบาทที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น 3) กระจายบทบาทความเป็นผู้นำ และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการในทีมให้ถึงแก่สมาชิก 4) กำหนดบรรทัดฐานของทีม 5) อำนวยความสะดวก โดยแบ่งเบาภาระของสมาชิกในทีมเพื่อให้สำเร็จไปตามแผนที่วางไว้ โดยให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน 6) รู้สึกไว้วางใจการตัดสินใจแบบทีมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน จะช่วยให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน 7) การแก้ปัญหาโดยวิธีการพูดคุยกันในสมาชิกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 8) หัวหน้าทีม ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 9) ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสมาชิกแต่ละคนต้องตรวจสอบการดำเนินงาน และพร้อมจะให้ข้อเสนอแนะข้อมูลย้อนกลับจะเป็นผลดีต่อทีม เพราะจะช่วยประเมินประสิทธิภาพ ความสามารถและความสนใจของสมาชิกในทีมด้วย 10) ปรับปรุงแก้ไขทีมตนเอง โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ หลังจากที่ได้ดำเนินงานไปแล้วเพราะเมื่อสมาชิกในทีมไม่สามารถทำงานร่วมกันได้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผน

11) เปิดกว้างในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเน้นความสำคัญกับการเรียนรู้สมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความรู้สึกที่เป็นลบออกมา โดยสามารถเผชิญหน้ากับปัญหานั้นกับสมาชิกอื่นในทีมได้ โดยได้รับการสนับสนุนแก้ไขปัญหานั้น ๆ จากสมาชิกท่านอื่นในทีม ซึ่งผลที่ตามมาคือความขัดแย้งที่มีอยู่ภายในบุคคลจะไม่ถูกเก็บกดไว้ 12) ทรัพยากรของสมาชิกในทีม เช่น ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ละประสบการณ์ของสมาชิก จะต้องเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม อีกทั้งความเสี่ยงและความคิดสร้างสรรค์จะต้องได้รับการสนับสนุนด้วย อย่างไรก็ตามความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะถือว่าเป็นบทเรียนให้เรียนรู้มากกว่าที่จะนำไปลงโทษ ความสัมพันธ์ที่เข้ากันระหว่างสมาชิกในทีมจะยังคงอยู่ โดยมีความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานในใจว่าทีมจะประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ด้วยกัน ทั้งนี้ สมาชิกมีการสร้างความไว้วางใจกัน โดยรู้วิธีตรวจสอบความผิดพลาดที่เกิดโดยปราศจากการโจมตีตัวบุคคล 13) มีความหลากหลายของเครื่องมือการศึกษา รวมถึงทั้งผู้เชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ควรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือทีมงานในการแก้ปัญหา และ 14) มีรางวัลที่เน้นลักษณะการส่งเสริมในทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถเพิ่มความเข้มแข็งหรืออาจกระตุ้นให้ทีมงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Zaleanick et al. (1958) ได้อธิบายถึงรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ว่าเป็นการศึกษารูปแบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน มีองค์ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก 3) การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์กร 4) เป้าหมายขององค์กร 5) ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ 6) การออกแบบองค์กร 7) ขนาดและความสลับซับซ้อนขององค์กร 8) วัฒนธรรมองค์กร และ 9) อำนาจและหน้าที่

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสรุปปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีม การติดต่อสื่อสาร กระบวนการทำงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และภาวะผู้นำทีม และ ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยมีดัชนีชี้วัด ได้แก่ บุคลากร ระยะเวลา และงบประมาณ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) จำนวน 16,950 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณตามวิธีของ Yamane (1973 as cited in Kispreddarborisuthi, 2017) กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 391 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

**การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง
2. กำหนดประเด็นหลัก ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
3. แจกแจงประเด็นหลักออกเป็นประเด็นย่อยให้ครบถ้วน และกำหนดจำนวนข้อคำถามให้สอดคล้องกับความรู้ที่ได้จากการศึกษา ตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กำหนดประเภทของคำถาม โดยคำนึงถึงประเภทของตัวแปร ลักษณะของตัวแปร และระดับการวัดตัวแปร
5. ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ครอบคลุมทั้งเนื้อหาประเด็นหลัก ประเด็นย่อย และสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมคำอธิบายวิธีการกรอกข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล จากนั้นจะทำการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาครบ 400 ฉบับนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test f-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของปัจจัยในการทำงาน ระดับของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.312	มากที่สุด
บทบาทของสมาชิกในทีม	4.64	0.449	มากที่สุด
การติดต่อสื่อสาร	4.66	0.342	มากที่สุด
กระบวนการทำงาน	4.65	0.316	มากที่สุด
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.67	0.387	มากที่สุด
ภาวะผู้นำในทีม	4.68	0.348	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.66</b>	<b>0.266</b>	<b>มากที่สุด</b>
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
บุคคลากร	4.59	0.306	มากที่สุด
ระยะเวลา	4.66	0.36	มากที่สุด
งบประมาณ	4.67	0.286	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>0.254</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ค่าระดับของปัจจัยในการทำงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือภาวะผู้นำในทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมา คือด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมาคือด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ )

ผลการวิเคราะห์ค่าระดับของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมา คือด้านระยะเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมาคือด้านบุคคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ )

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	Sig
เพศ	0.106	.914
อายุ	22.39	.000*
สถานภาพสมรส	3.489	.031*
ระดับการศึกษา	1.852	.158
ตำแหน่ง	0.053	.958
ประสบการณ์การทำงาน	31.736	.000*

ผลการเปรียบเทียบลักษณะของพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

งานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน)ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3** แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยในการทำงาน	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.388	.000*	ต่ำ
บทบาทของสมาชิกในทีม	0.732	.000*	สูง
การติดต่อสื่อสาร	0.665	.000*	ปานกลาง
กระบวนการทำงาน	0.431	.000*	ต่ำ
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	0.762	.000*	สูง
ภาวะผู้นำในทีม	0.844	.000*	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.878</b>	<b>.000*</b>	<b>สูง</b>

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทของสมาชิกในทีม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ( $r=.732$ ,  $r=.762$  และ  $r = .844$  ตามลำดับ) ปัจจัยในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ( $r=.665$ ) และปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยในการทำงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านงบประมาณ ด้านระยะเวลา และด้านบุคลากร ตามลำดับ จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับด้านการติดต่อสื่อสารและด้านภาวะผู้นำมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Jantar (2009) ที่ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร (communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศ การสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสมซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Salas, Diana & Driskell (2007) ที่ว่าประสิทธิผลของทีม เป็นระดับที่ทีมประสบความสำเร็จในท้ายที่สุดของการปฏิบัติงานของทีม และระดับความสำเร็จที่เกิดจากผลที่คาดหวังของการทำงานเป็นทีมในช่วงเวลาที่มีการดำรงอยู่ของทีม

ผลการเปรียบเทียบลักษณะของพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ngamwuttivong (2016) ที่พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่สอดคล้องกับอายุ และประสบการณ์การทำงานที่พบว่า ไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chunawong (2010) ที่พบว่าอายุ การศึกษามีผลต่อการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทของสมาชิกในทีม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ปัจจัยในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ภาวะผู้นำ และบทบาทของสมาชิกในทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Jongwisani (2000) ในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ (Characteristics of Effective Team) ว่าปัจจัยที่สำคัญคือ ผู้นำทีมจะต้องมีความรับผิดชอบ และมีลักษณะการมอบหมายงานให้ถูกคน หรือจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ทำให้ความคาดหวังชัดเจน กระตุ้นผู้ร่วมทีมโดยผลักดัน มอบหมาย สอนช่วยเหลือและตอบคำถาม มีวิสัยทัศน์ที่ใหม่และชัดเจน มีการวางแผนที่ดี สามารถนำพนักงานใหม่เข้าไปในทีม เพื่อทำให้เกิดวิธีการหรือภาพใหม่ ๆ ที่สดชื่น และสามารถให้การกระตุ้น จูงใจ และมุ่งมั่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kheawchaoon & Chuntuk (2017) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีม เป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการการทำงานเป็นทีม การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่เกิดจากการการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยใช้หลักการการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่การ บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Georg (1996) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานเป็นทีม นั้น มีนัยสำคัญทางสถิติ และทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

## สรุปผล

1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด
2. อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
3. ปัจจัยในการทำงานด้านบทบาทของสมาชิกในทีม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พนักงานให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับพนักงานให้ทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัทให้พนักงานรับรู้ อย่างชัดเจน เพื่อพนักงานทุกคนทราบแนวทางในการปฏิบัติงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

- พนักงานให้ความสำคัญกับบทบาทของสมาชิกในทีมในระดับสูง ดังนั้น ฝ่ายบุคคลและผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจการทำงานร่วมกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ในทีม และการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจหลักการทำงานเป็นทีมและบทบาทหน้าที่ของตน ฝ่ายบุคคลควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานทุกระดับใช้เป็นแนวทางการทำงานและมีการกำหนดเป้าหมายของทีมให้ชัดเจนก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในด้านความคิด และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

- พนักงานให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในระดับสูง การทำงานเป็นทีมหัวหน้าทีมเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นผู้ เป็นหัวหน้าทีมควรมีภาวะผู้นำ และเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และมีทัศนคติที่ดีในการแก้ปัญหา ดังนั้นผู้บริหารควรมีความสำคัญกับเรื่องภาวะผู้นำ โดยเฉพาะหัวหน้าทีม ต้องมีภาวะผู้นำสูง มีความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ฝ่ายบุคคลควรมีแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง เพื่อให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำพาทีมให้บรรลุเป้าหมาย

- ด้านการสื่อสารพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ซึ่งการทำงานเป็นทีมควรสร้างระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ สามารถติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีมและทีมงานอื่น ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก เพราะนโยบายการบริหารงานและการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

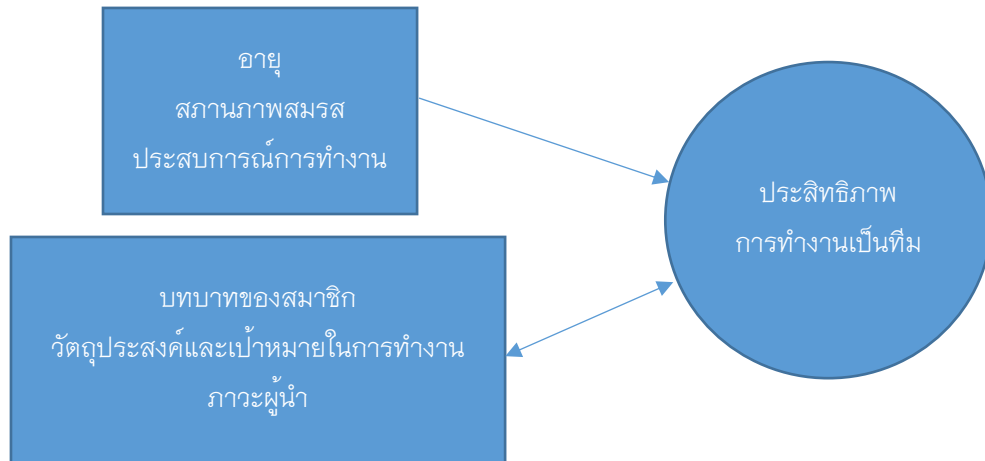
- การบริหารจัดการที่ดีเกิดจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ฝ่ายบริหารและ ฝ่ายบุคคลต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ควรฝึกอบรมให้พนักงานรู้จักการบริหารทีมงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจนและมีการตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อประเมินความก้าวหน้าของงาน และแจ้งสมาชิกทุกคนทราบ และมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกรู้ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ ทีมร่วมกันและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ควรศึกษาปัจจัยอื่น เช่น การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม ปัญหาความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อครอบคลุมเนื้อหาในการศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- ควบคืบศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภพในการทำงานเป็นทีมในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษามากยิ่งขึ้น และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

## องค์ความรู้ใหม่



จากภาพแสดงให้เห็ผลจากการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน และปัจจัยการทำงานด้านบทบาทของสมาชิกในทีม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และภาวะผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับพนักงานให้ทราบถึงเป้าหมายของบริษัท ในการวางแผนการทำงานเป็นทีมในอนาคต ควรคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป เพื่อให้ เกิดประสิทธิภพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

## References

- Chunawong, A. (2010). *A Study of Teamwork of School Administrators According to the Teacher's Opinion in Private Vocational School in Rayong Province*(Master of Education Thesis, Department of Administration Education). Rambhai Barni Rajabhat University.
- Georg, J. (1996). *Management Changer; Labor Teamwork; Work Studies; Regions; Organization Structure*. Department of Industrial Relation, University College Dublin, Ireland.
- Jantar, N. (2009). *The Expectation and Attitude of Personnel on the Image of Dean's Leadership Condition Case Study: Rajamangala University of Technology*(Master of Business Administration).Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

- Jongwisan, R. (2000). *The Effect of Transformational Leadership Training on Kasetsart University Student Leaders*(Doctor of Science). Srinakharinwirot University.
- Kheawchaoon, K., & Chuntuk, T. (2017). Team Working for Increasing Work Effectiveness. *Dusit Thani College Journal*, 11(1), 355–369.
- Kispedarborisuthi, B. (2017). *Research and Data Analysis with SPSS* (17th ed). Bangkok: SE–ED Education.
- Ngamwuttiwong, K. (2016). *Factors Affecting Teamwork in the Bureau of General Administrative of the Ministry of Education’s Office of Permanent Secretary*(Master of Political Science, Public Administration and Public Affairs) Thammasat University.
- Saha Pathanapibul Public Company Limited. (2020). *Annual Report 2019*. Retrieved September 29, 2020, from [http://www.sahapat.com/anual\\_report/th/SahapatAnnualReportThai2019.pdf](http://www.sahapat.com/anual_report/th/SahapatAnnualReportThai2019.pdf)
- Salas, E., Diana, D. R., & Driskell, J. E. (2007). Testing Three Team Training Strategies in Intact Teams: A Meta–Analysis. *Small Group Research*, 38(4), 471–488.
- Zaleznik, A., Roethlisberger, F. J., Christensen, C. R., & Homans, G. C. (1958). *The Motivation, Productivity, and Satisfaction of Workers: A Prediction Study*. Boston: Harvard University.