

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กร
เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS INFLUENCE TEAM PERFORMANCE OF PRIVATE ORGANIZATION
EMPLOYEES IN BANGKOK

ธรรพ์ณธร ภูวศักดิ์สุภศิริ¹

แก้วตา ผู้พัฒน์พงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
องค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน
400 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผล ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พบว่าพนักงานองค์กรเอกชน ในเขต
กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.94 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93
และมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขต
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ : คำสำคัญ (Key Words) (1) การทำงานเป็นทีม (2) ประสิทธิภาพของการทำงาน (3) องค์ประกอบของทีม

Abstract

The purpose of this research was to investigate factors that influence team performance of private
organization employees in Bangkok. The samples were 400 Bangkok private organization employees. The
data was collected by using questionnaires and the statistical analysis used including frequency, percentage,
mean value, standard deviation and analyze the Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results
found that overall attention towards team characteristics factors of private organization employees in Bangkok
is at a high level with the mean value of 3.94 Furthermore, the overall feedback level towards working

*บทความนี้เรียบเรียงจากงานค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
องค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งได้ผ่านการสอบป้องกันงานค้นคว้าอิสระเรียบร้อยแล้ว

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ ดร.คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

performance is at a high level with the mean value of 3.93 and the overall correlation between team characteristics and working performance of private organization employees in Bangkok is at a moderate positive level with the statistical significance level of 0.01

บทนำ

จากภาพในอดีตที่ผ่านมาการทำงานทุกอย่างต้องมีผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร และมีหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่ต้องรับผิดชอบเป้าหมายของการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และผลักดันศักยภาพทั้งของผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรให้ออกมาอย่างเต็มที่ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็ต้องบริหารงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ หากพิจารณาในแนวคิดซึ่งมากยิ่งขึ้น เรากลับพบว่าเมื่อเราคิดและปฏิบัติตนในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน บุคลากร หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เราต่างคิดว่าจะต้องทำหรือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่และกรอบภาระงานที่ตนรับผิดชอบ มีกฎระเบียบ วินัยเป็นตัวครอบการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหน้าที่และสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเรามักพบว่าการทำงานดังกล่าวมักไม่ค่อยพบการทุ่มเท การพัฒนางาน การหาวิธีการทำงานหรือวิธีการแก้ปัญหาทางที่หลากหลาย หรือทุ่มเทพัฒนางาน ก็เป็นรายบุคคล ซึ่งมองในภาพรวมถึงการขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์กรจะเป็นไปได้อย่างช้าและไรทิศทางซึ่งการพัฒนาจะเป็นไปตามกรอบแนวคิดรายบุคคลเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2016)

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งสภาพการแข่งขันในตลาดโลกมีความท้าทายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กร ธุรกิจต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีหลายหน่วยงาน หลายองค์กรได้พยายามค้นหาแนวทางการทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลให้หน่วยงาน องค์กรมีการขับเคลื่อนได้รวดเร็ว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาก้าวไปข้างหน้าร่วมกันและการทำงานเป็นทีมถือเป็นกลยุทธ์ที่องค์กรนิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย การทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียวเพราะในองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรที่หลากหลาย มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน ส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จในการบริหารงานของหน่วยงานมีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ การประสานงานของทีมงาน หรือ การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมนั้น ผลงานที่ได้จากทีมจะมากกว่าผลงานของแต่ละคนที่ทำงานคนเดียวมารวมกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานมีอยู่หลายกรณีที่ผลงานออกมาดีกว่าและประหยัดกว่ากลุ่มย่อย จะมีความรู้สึกของการทำงานที่เป็นทีมมาก จึงเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มพร้อมที่จะร่วมในกิจกรรมกลุ่ม และเมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดี และถ้ามุ่งปรับคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่กลุ่มกำลังทำ จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กรเป็นการสร้างพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถนำไปสู่การพัฒนาทีมงานได้โดยต้องอาศัยเทคนิค วิธีการหลายอย่างที่จะสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง และพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อองค์กรที่เข้มแข็งต่อไป (จิราภรณ์ สีขาว)

โดยการบริหารทีมให้มีประสิทธิภาพคือ การพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพและจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยศักยภาพของคนในกลุ่ม เพื่อทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและแก้ปัญหาาร่วมกัน เพราะ “ คน ” หรือ “ ทรัพยากรบุคคล ” เป็นสิ่งสำคัญในการ พัฒนาองค์กรสู่การแข่งขัน ทั้งนี้เพราะคน เป็นผู้ปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นทีม ถือว่าเป็นหัวใจหนึ่งในการทำงานร่วมกัน

องค์กรไหน บริษัทไหน หน่วยงานไหน ที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้น บริษัทนั้น หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว

ถึงแม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญอย่างไร ยิ่งต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในปัจจุบันแต่ในความเป็นจริงแล้ว เราไม่สามารถทราบได้เลยว่าแต่ละองค์กรมีสภาพการทำงานเป็นอย่างไรมีการทำงานเป็นทีมที่แท้จริงหรือไม่ หากมีแล้วจะมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อการ ทำงานเป็นทีมของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจ ศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงองค์กรเอกชนในด้านกระบวนการทำงาน เป็นทีม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะของทีมที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของทีม
2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของทีมในด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรเอกชน เพื่อเป็นแนวทางให้ องค์กรเอกชนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน และนำไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาองค์กรให้การทำงานเป็นทีมในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมมากขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของพนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2562) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถในการทำงาน

กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายามความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือ ตรงกับมาตรฐาน การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

พัฒนา คดีพิศาล (2550) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจากวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุดโดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Perterson, Plowman (1953 , อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล 2554) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรด้วย
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ได้ ต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในเป้าหมาย
3. เวลา (Time) คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีความเหมาะสมกับหลักการทำงาน ต้องมีความทันสมัย และต้องใช้เวลาให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นการดำเนินการทั้งหมดที่จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ เพื่อให้ได้ผลออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายนั้น ผู้นำทีม สมาชิกทีมจำเป็นต้องรับรู้และเข้าใจคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพพร้อมกันเป็นอย่างดี

Woodcock (1989, อ้างถึงใน ปรีชา พึ่งเจียม 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 11 ด้าน ที่เรียกว่า “ Building block ” ได้แก่

1) ด้านบทบาทที่สมดุล (Balanced roles) 2) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย (Clear objectives and agree goals) 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) 4) ด้านการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน (Support and trust) 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) 6) ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 8) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) 9) ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development) 10) ด้านสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) 11) ด้านการสื่อสารที่ดี (Good communications)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดารัตน์ บุรณกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของการทำงานของทีมกำกับดูแลผู้เสียหาย ในเขตท้องที่สำนักงานสรรพากรภาค 9 และภาค 10 ผลการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของทีม และประสิทธิภาพการทำงาน ของทีมกำกับดูแลผู้เสียหายในเขตท้องที่สำนักงานสรรพากรภาค 9 และภาค 10 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของทีมงานกับประสิทธิภาพของการทำงานของทีมกำกับดูแลผู้เสียหายในเขตท้องที่สำนักงานสรรพากรภาค 9 และภาค 10 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.737

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เพื่อการเก็บข้อมูลในส่วนของกรวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทำการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามซึ่งใช้ ข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามจะนำไปทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์พบว่า ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าเท่ากับ 0.950

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยสถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม และสถิติ one-way ANOVA สำหรับคุณลักษณะของประชากรที่แบ่งได้ 3 กลุ่มขึ้นไปจากนั้นทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

พบว่าพนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบัน ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ต่างมีความรู้ความสามารถ สติริเสรีภาพทางสังคมเท่าเทียมกัน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิเดช นาคะเกตุ (2558) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานบางประเภท มีความเฉพาะเจาะจงเฉพาะ ที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน เอาใจใส่ ในการให้บริการทุก ๆ รายละเอียด ต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานงานเพื่อให้บริการบรรลุเป้าหมายเพศหญิงจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย ในขณะที่งานบางประเภท ที่ต้องใช้พลังกำลัง ความอดทนในการทำงานเพศชายก็อาจจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้น สมาชิกในทีมต้องมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีถึงบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นไม่ว่าสมาชิกจะมีอายุเท่าไรก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทที่ได้รับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุแต่ละช่วงวัย จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป พนักงานที่มีอายุมากกว่าอาจจะสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และ ความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีการศึกษาที่ต่ำส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในระดับปฏิบัติการซึ่งมีความกดดันที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา ต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงที่มักจะทำงานอยู่ในระดับบริหาร ซึ่งมีความกดดันน้อยกว่า

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ที่ไม่แตกต่างกัน เพราะค่าแรงในปัจจุบันอยู่ในระดับเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ และยิ่งในอุตสาหกรรมเดียวกันฐานเงินเดือนจึงมีความใกล้เคียงกันมาก

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย ที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีภาระ ค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน พนักงานแต่ละคนจึงมีความต้องการเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้นจากเดิมอยู่ตลอดเวลา

พนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2. จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยคุณลักษณะของทีม ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง กล่าวคือหากพนักงานมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธีรรัตน์ บุญกุล (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของการทำงานของทีมกำกับดูแลผู้เสียภาษีในเขตท้องที่สำนักงานสรรพากรภาค 9 และภาค 10 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของทีม กับประสิทธิภาพของการทำงานของทีมกำกับดูแลผู้เสียภาษีในเขตท้องที่สำนักงานสรรพากรภาค 9 และภาค 10 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีม ร่วมกันกำหนดการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติงาน ของทีมให้เป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายเพื่อการปฏิบัติตาม

2. ด้านความสมดุลในบทบาท ควรกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสมาชิก โดยการส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงความสามารถของตนได้ตามความถนัด ความรู้ และความสามารถของตนเองให้ชัดเจน

3. ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ควรให้สมาชิกมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด และยังสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้กับตัวสมาชิก

4. ด้านการสนับสนุน สมาชิกในทีมควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นภายในทีม ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมที่ให้สมาชิกในทีมได้ร่วมกันทำกิจกรรม

5. ด้านการพัฒนาบุคคล ให้โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกมีการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ควรมีการปรับใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสาร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การจัดตั้งกลุ่มไลน์สำหรับทีมงานปฏิบัติงาน จะทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันในทีมนั้นมีความรวดเร็ว ทันด่วนที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของหน่วยงานราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น วิธีการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เป็นต้น เพื่อทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของทีมในด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร

3. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มอบโอกาสให้ได้ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการเรียน

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปใช้กับการทำงานในอนาคตต่อไป

ธรรพ์ณธร ภูวศักดิ์ศุภศิริ

บรรณานุกรม

- กิตติยา จิตินุรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรีชา พึ่งเจียม. (2557). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, การค้นคว้าอิสระ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธิดารัตน์ บุณย์กุศล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของการ
ทำงานของทีมนักกอล์ฟและผู้เสียภาษี ในเขตท้องที่สำนักงานสรรพากรภาค 9 และภาค 10, วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและบริษัทใน
เครือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทอินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สิทธิเดช นาคะเกตุ. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย, วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา, วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะ
วิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.