

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานใน  
แผนกจัดซื้อต่างประเทศกับแผนกที่มีความเกี่ยวข้องกัน :

กรณีศึกษาบริษัทเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด

FACTOR RELATING TO ENHANCE THE TEAMWORK OF EMPLOYEES  
IN THE OVERSEAS PURCHASING DEPARTMENT WITH  
THE RELEVANT DEPARTMENT IN AA (THAILAND) CO., LTD

ณริศรา เจริญสุข\*, มรกต กำแพงเพชร, ชรินทร์ งามกมล และสุชาร์ตน์ ภูเกียรติสกุลม้น  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ  
18/18 ถ.บางนา-ตราด ต.บางโหลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540

\*E-mail: Nrisa\_maylin1995@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในแผนกจัดซื้อต่างประเทศกับแผนกที่มีความเกี่ยวข้องกันของบริษัทเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานแผนกจัดซื้อต่างประเทศ แผนกการผลิต แผนกคลังสินค้า แผนกนำเข้าชิ้นส่วนและวัตถุดิบ แผนก R&D แผนกการตลาด จำนวน 75 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample t- test , One way ANOVA และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานของพนักงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สำหรับ อายุ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

กันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์ประกอบของทีม การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานเป็นทีม

#### Abstract

The objective of the study aimed to investigate the factors correlated to optimize teamwork among employees. And the relationship between the composition of the team to enhance the teamwork of employees in the purchasing department of foreign departments that are relevant to the Company AA Bicycle (Thailand) Co., Ltd., using a questionnaire as a tool. Research And samples of the staff department Purchasing department, manufacturing warehouse. Import parts and materials R & D department, the marketing department of 75 people using descriptive statistics include percentage, mean, standard deviation, to test the hypothesis by using Independent Sample T - test, One way ANOVA and the Pearson correlation Coefficient.

The results of the independent study indicated that the composition of the team is in the environment. The components and features Design work the work flow of employees different. And optimizing teamwork at a high level of satisfaction with the members of the team. The fix problems efficiently.

The results of the hypothesis testing indicated that age, gender, education, income, work is no different relationships to enhance team work for the old jobs that have different relationships to optimize teamwork. Statistically significant at the 0.05 level and the composition of the team have a relationship in the same direction to enhance the teamwork of staff.

Keywords: the composition of the team. To increase performance teamwork

#### บทนำ

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลาการประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างหลากหลาย องค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในทุก ๆ ด้านให้ ดีขึ้นและเพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมนั้นควรเริ่มพัฒนาที่ตัวบุคคลในแผนกหรือองค์กรให้มีคุณภาพและตระหนักถึงการทำงานร่วมกันเสียก่อน ยิ่งทำงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นมากเพียงใด ย่อมจะยิ่งเพิ่มความได้เปรียบใน

การแข่งขันทางธุรกิจให้กับองค์กร ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่องค์กรมากขึ้น

บริษัทเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทจัดจำหน่ายจักรยานประเภทต่างๆ พร้อมอุปกรณ์เสริมผู้ตลาดจักรยานในประเทศไทย ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 537 คน แบ่งเป็นแผนกต่างๆ ได้แก่ แผนกคลังสินค้า แผนกการผลิต แผนกบัญชี แผนกขนส่ง โลจิสติกส์ โดยในแผนกจัดซื้อต่างประเทศมีความจำเป็นต้องมีการประสานงานกับหลายแผนก องค์กรจึงมีจำเป็นต้องมุ่งเน้นเรื่องสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมของพนักงานภายในองค์กร แต่ในการปฏิบัติงานจริงนั้น พนักงานยังไม่สามารถทำงานโดยปราศจากปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และยังไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่องค์กรคาดหวังได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในแผนกจัดซื้อต่างประเทศกับแผนกที่มีความเกี่ยวข้องกันของบริษัทเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการ วางแผน และกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของแผนกจัดซื้อต่างประเทศ บริษัทเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกจัดซื้อต่างประเทศกับแผนกที่เกี่ยวข้องบริษัทเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานแผนกจัดซื้อต่างประเทศกับแผนกที่เกี่ยวข้องบริษัท เอเอ (ประเทศไทย) จำกัด

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
2. ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านการออกแบบงานและด้านกระบวนการ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงานและมี

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ยูวดี สายสืบ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในด้านการทำงานของพนักงาน ได้แก่ การให้ความร่วมมือ การแสดงออกและการยอมรับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับดี ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงาน เป็นทีม ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนากร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัย ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนากรทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของทีมภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม

#### ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
2. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาต่อไป

#### ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

มีพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายร้อยละ 54.7 และเพศหญิง ร้อยละ 45.3 พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปีมีมากที่สุด ร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 21.3 พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 16.0 พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี ร้อยละ 12.0 พนักงานที่มีอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 4.0 พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท รองลงมาพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 40.0 พนักงานที่มีอายุการทำงาน 4-6 ปี ร้อยละ 30.7 พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี ร้อยละ 16.0 พนักงานที่มีอายุการทำงาน 7-9 ปี ร้อยละ 10.7 และพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 2.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยองค์ประกอบของทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนน ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมของพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D	Min	Max	แปลผล
1. ผู้นำทีมมีความสามารถในการสั่งงานและมอบหมายงาน	4.01	0.604	3	5	มาก
2. ผู้นำทีมมีความไว้วางใจลูกน้องและให้อำนาจในการตัดสินใจ	3.85	0.651	1	5	มาก
3. ท่านสามารถยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมได้	4.11	0.764	2	5	มาก
4. ท่านสามารถยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้	3.93	0.723	2	5	มาก
5. การประเมินงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก	3.91	0.857	1	5	มาก
รวมด้านสภาพแวดล้อม	3.96	0.720			มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของพนักงาน

ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	$\bar{X}$	S.D	Min	Max	แปลผล
6. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะครอบคลุมหลายด้าน	4.11	0.746	2	5	มาก
7. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ และท้าทายต่อทักษะและความสามารถของท่าน	4.09	0.738	1	5	มาก
8. ทีมงานมีสมาชิกที่เหมาะสมกับภารกิจของงาน	3.83	0.685	3	5	มาก
9. สมาชิกภายในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	3.87	0.935	1	5	มาก
10. ทุกคนให้ความสำคัญกับผลงานของทีมมากกว่าผลงานแต่ละบุคคล	4.01	0.797	2	5	มาก
รวมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	3.98	0.780			มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงานของพนักงาน

ด้านการออกแบบงาน	$\bar{X}$	S.D	Min	Max	แปลผล
11. ทีมงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.75	0.790	2	5	มาก
12. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของสมาชิกในทีม	3.81	0.730	1	5	มาก
13. สมาชิกในทีมได้ใช้ทักษะความสามารถได้อย่างเต็มที่กับงานที่ทำ	4.00	0.697	2	5	มาก
14. สมาชิกในทีมมีทักษะความรู้ความสามารถหลากหลาย ในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดี	3.91	0.640	3	5	มาก
รวมด้านการออกแบบงาน	3.87	0.714			มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงานของพนักงาน

ด้านกระบวนการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	Min	Max	แปลผล
15. สมาชิกแต่ละคนในทีม เข้าใจเป้าหมายของทีมที่ถูกต้องตรงกัน	4.00	0.788	1	5	มาก
16. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างกลมเกลียว	3.83	0.921	1	5	มาก
17. เป้าหมายร่วมกันของทีม จะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้ง	3.81	0.896	1	5	มาก
18. ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.93	0.844	1	5	มาก
รวมด้านกระบวนการทำงาน	3.89	0.862			มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมของพนักงาน

ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	$\bar{x}$	S.D	Min	Max	แปลผล
1. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกัน	3.96	0.687	2	5	มาก
2. สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยกับพนักงาน	3.65	0.814	2	5	มาก
รวมด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	3.81	0.750			มาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี

ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี	$\bar{x}$	S.D	Min	Max	แปลผล
3. การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมมี ประสิทธิภาพเข้าใจง่าย	3.45	0.874	2	5	มาก
4. สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมา	3.48	0.978	1	5	มาก
5. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆไม่ มีปัญหาและอุปสรรค	3.12	0.821	2	5	ปานกลาง
6. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.31	0.870	1	5	ปานกลาง
รวมด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี	3.34	0.886			ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน

ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	$\bar{x}$	S.D	Min	Max	แปลผล
7. สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น สามารถบอก ปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยปราศจากความกลัว	3.40	0.805	2	5	ปานกลาง
8. บริษัทของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท	3.67	0.811	2	5	มาก
9. สมาชิกในทีมมีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวม ข้อมูลของปัญหาแล้วนำไปแก้ปัญหตามขั้นตอน ร่วมกัน	3.73	0.811	1	5	มาก
10. ทีมงานสามารถสรุปและแก้ปัญหให้ได้ผล ตามเป้าหมาย	3.64	0.849	1	5	มาก
รวมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.61	0.819			มาก



จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ด้านการแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

### ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกตามเพศของพนักงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	เพศ	Mean	S.D	t – test	Sig (2-tailed)
1.ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ชาย	3.71	0.103	-	0.161
	หญิง	3.93	0.116	-1.412	
2.ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี	ชาย	3.30	0.117	-	0.660
	หญิง	3.38	0.132	-0.441	
3.ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ชาย	3.55	0.111	-	0.406
	หญิง	3.68	0.117	-0.839	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 แสดงค่า T-test ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Sig จำแนกตามเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อบัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยใช้สถิติ Independent T-test ในการทดสอบพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อบัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	F-test	Sig
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	2.667	0.029
ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี	3.167	0.012
ด้านการแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.797	0.023

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	F-test	Sig
1.ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	0.433	0.512
2.ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี	0.077	0.782
3.ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.119	0.731

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามรายได้ของพนักงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	F-test	Sig
1.ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	0.883	0.454
2.ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี	0.376	0.771
3.ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.377	0.77

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายได้ของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อบัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	F-test	Sig
1.ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	0.561	0.692
2.ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี	0.58	0.678
3.ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.904	0.466

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า อายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อบัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	F-test	Sig
ด้านการแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.193	0.047

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 บัจจัยองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานหลัก เมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 2.1 บัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 14 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพแวดล้อม	0.699	0.000*	ความสัมพันธ์มาก	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทางบวก ทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 15 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	0.544	0.000*	ความสัมพันธ์มาก	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทางบวก ทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 16 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงานของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการออกแบบงาน	0.684	0.000*	ความสัมพันธ์มาก	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงานของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ

0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทางบวก ทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงานของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	R	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านกระบวนการทำงาน	0.684	0.000*	ความสัมพันธ์มาก	เดียวกัน

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงานของพนักงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทางบวก ทิศทางเดียวกัน

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ดังนี้

4.1 บุคลากรในองค์กรต้องการพัฒนาความสามารถในด้านการสื่อสารภายในองค์กร ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาจีน ความชำนาญและทักษะการผลิตตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดจาก การสื่อสารที่ไม่ถูกต้อง ประสงค์ที่ต้องการ สมาชิกไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือบอกกล่าวปัญหาหากพอ ความเข้าใจเป้าหมายของทีมที่ไม่ตรงกันทำให้ไม่ทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ และสมาชิกร่วมทีมมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

4.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเปิดใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของแต่ละแผนก จัดความกลัวไม่กล้าที่จะถามเมื่อไม่เข้าใจหรือทำผิดพลาดการสื่อสารที่เข้าใจไม่ตรงกัน เพิ่มช่องทางการกระจายข้อมูลข่าวสารในองค์กรเพื่อให้ข้อมูลทั่วถึง ร่วมกันรักษาเวลาของแต่ละส่วนงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

#### อภิปรายผล

ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านสมาชิกมีความพึง

พอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาลูกอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดีมีความสัมพันธ์กับงานของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555)

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธ์ ขอรันทนและคณะ. (2546) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอเอนทร์พัฒนา ยาวีราช. (2546) การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเซ็นทรัล เอ็กปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปัญญาพล แจ่มแอ.(2552) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับเพชร จำกัด.

ผู้ดส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ยุวดี สายสืบ. (2555) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์รที แก้วเจริญ และทิทยา สุวรรณชน. (2510) การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.

ลิตี๋เข้าส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549) การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการสุนันทา เลาน์นั. 2540. การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ดี.ดี.บู๊คส์โตร์

อรณี แหยมนาค. (2558) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานคนไทยและคนจีน บริษัท บอลีไฟฟ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาธุรกิจจีน มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.