

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19)**
**Factors Affecting Team Work Efficiency of Employees in Samutprakan Province
Company, During the Epidemic Situation Corona Virus (Covid-19)**

เอกชัย พิสัยสวัสดิ์¹

ผู้รับผิดชอบบทความ

Eakkachai Pisaisawat¹

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) (2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.984 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติเชิงอนุมาน

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โดยใช้สถิติ t-test และ F-test และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.50 อายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.80 มีตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.50 และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ได้แก่ ด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับ ด้านระบบ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการออกแบบงานและด้านกระบวนการที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้พบว่า มีข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ขณะปฏิบัติงานเมื่อสมาชิกภายในทีมเกิดความผิดพลาด เพื่อนร่วมทีมควรนำปัญหาที่ผิดพลาดนั้นมาแก้ไข จะได้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้อย่างดี (2) ด้านการออกแบบงาน ได้แก่ ทีมงานมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของสมาชิกในทีม เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้บริษัทฯ ต่างๆ มีการปรับองค์กรเพื่อความอยู่รอด ซึ่งจะทำให้พนักงานได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ควรจัดอบรมพนักงานในทีมเพื่อพัฒนาทักษะให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งส่งผลให้ทีมงานทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน; การทำงานเป็นทีม; ปัจจัยองค์ประกอบของทีม

Abstract

The purpose of this independent study factor affecting team work efficiency of employees in Samutprakan Province Company, During the epidemic situation Corona virus (Covid-19) were to study (1) Personal factors affecting team work efficiency of employees in Samutprakan Province Company. (2) Satisfaction levels affecting team work efficiency of employees in Samutprakan Province Company, The sample group studied was 400 employees, Using questionnaires to collect data. A questionnaire tool with a reliability of 0.984 and has been checked for the fidelity of the content by experts. The statistics used for data analysis were based on the SPSS program and present the data in form of descriptive statistics, These are frequency, percentage, mean and standard deviation to characterize the data. The research hypothesis was tested by inferential statistics using T-test, F-test statistics and multiple regression-related regression statistics which are (Multiple Regression Analysis) analyzed by computer program.

The results were found that most respondents were female (71.50%), age between 30 – 39 years (45.80%), single status (46.80%), undergraduate education (48.80%), worked in employee-level job position (52.00%), average personal income of 10,001 – 20,000 baht (38.50%) and 3 – 6 years experiences (47.80%) at a significance level of 0.05. and The results of the hypothesis testing indicated that different ages, job position, and average monthly income did not differently affect team work efficiency. On the other hand, different genders, marital status, levels of education, and working experience and differently affect team work efficiency at a significance level of 0.05. In addition, the team elements factors that different open debate, freedom of expression, and composition and characteristics did not differently affect team work efficiency. On the other hand, different systems, work-life balance, working environment, job design, and process aspect experience and differently affect team work efficiency at a significance level of 0.05.

This independent research has found the following recommendations: (1) In terms of the working environment, the company is safe in the workplace, is clean and orderly to work. There are facilities. To help prevent the spread of the coronavirus (Covid-19) while working when team members fail. Teammates should take the wrong problem and fix it. Will increase the efficiency of teamwork as well. (2) In terms of design work, the team is independent in their work. The assignments match the abilities of the team members. Due to the coronavirus epidemic situation (Covid-19), companies have adjusted their organization to survive. As a result, employees will receive more assignments. Therefore, training of staff in the team

should be trained to develop skills to match the assigned tasks, resulting in the team working in the same direction.

Keywords: Work efficiency; Team work; Team elements factors

บทนำ

ปัจจุบันสภาพการแข่งขันทางธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงมาก มีการเปลี่ยนแปลงที่เร็วมากในตลาดโลก องค์กรต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อที่จะทำให้สามารถเกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยองค์กรจะเน้นในการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก โดยอาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (พสุ เดชะรินทร์ 2549 : 4) เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จได้ด้วยตัวคน ๆ เดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร หัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติงานทุกระดับ การทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศ

โดยการบริหารประสิทธิภาพทีมงานนั้นต้องพัฒนาบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและจิตสำนึกในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วเท่าไร องค์กรจะยิ่งได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มากขึ้น เพื่อทำให้วัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีความพึงพอใจในความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทางผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทีมงานในองค์กรให้ทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถและเสนอแนวความคิดแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกัน แต่ในการปฏิบัติงานจริงนั้นได้พบว่า พนักงานยังไม่สามารถทำตามที่องค์กรคาดหวังไว้ได้

จากข้อมูลข้างต้น จังหวัดสมุทรปราการมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนทั้งสิ้นจำนวน 6,754 แห่ง (รวมในนิคมอุตสาหกรรม) เงินทุน 619,218.76 ล้านบาท มีคนงานจำนวน 454,824 คน แบ่งเป็นพนักงานชายจำนวน 262,321 คน และพนักงานหญิง 192,503 คน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบในการตัดสินใจของผู้บริหาร การวางแผนและกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นของโรคระบาด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหาร ราชการได้ผลสูงสุด คู่กับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน (โคมทอง ถานอาคณา, 2548 อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553)

ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชน ผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย (ไซมอน Simon, 1960)

ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คู่กับค่า และ เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงาน ที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2538 อ้างถึงใน ไพญุลย์ ตั้งใจ, 2554)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการตั้งใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน (Vroom and Deci, 1997)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็น เครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้ (สเตียร์ส Steers, n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550)

ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการ เทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2552)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์ โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ด้านระบบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงานและด้านกระบวนการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดีด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

เพื่อให้ได้ใช้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม โดยให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน โดยเขียนข้อความคำถามต่างๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชียวัดขึ้นความสอดคล้อง (Index of Congruence) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.995

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชียวาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์ โรคระบาดไวรัสโค

โรนา (Covid-19) มีค่าความเชื่อถือ เท่ากับ 0.984 หรือ 98.4% ดังนั้นข้อคำถามในแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง

5. สำนวนแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการส่ง (ถึง Google Sheet แบบการประเมินออนไลน์) และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2563 หรือประมาณ 3 เดือน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วน ของแบบสอบถามทุกฉบับ ตามหลักสถิติต่อไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานพนักงานบริษัท อิธิไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากนั้นทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ในช่วงสถานการณ์ โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

3.1 ค่า T-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

3.2. ค่า F-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

3.3. สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ผู้ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 ส่วนใหญ่อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3-6 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการอธิบายอย่างเปิดเผย มีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ มีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ มีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านการออกแบบงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$) และน้อยที่สุด คือ ด้านระบบ มีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) และมีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระดับดีมากที่สุด คือ ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$)

รองลงมา คือ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมมีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระดับดีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.21) และน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.19)

สรุปและวิเคราะห์ผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ผู้ศึกษาทำการสรุปและวิเคราะห์ผลดังนี้

1. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมใน ด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ด้านระบบ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับดีมาก

ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของคุณชมพูนุท วรรณคนาพล (2545) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ บทบาทในความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานเช่นกัน

2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับดีมาก ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของคุณชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการในช่วงสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ขณะปฏิบัติงานเมื่อสมาชิกภายในทีมเกิดความผิดพลาด เพื่อนร่วมทีมควรนำปัญหาที่ผิดพลาดนั้นมาแก้ไข จะได้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้อย่างดี

2. ด้านการออกแบบงาน ได้แก่ ทีมงานมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความสามารถของสมาชิกในทีม เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้บริษัทต่าง ๆ มีการปรับองค์กรเพื่อความอยู่รอด ซึ่งจะทำให้พนักงานได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นควรจัดอบรมพนักงานในทีมเพื่อพัฒนาทักษะให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งส่งผลให้ทีมงานทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ ศิริพร. (2552). ปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไลน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ราชภัฏรำไพพรรณี.

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

คหาวูธ พรหมาย. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

กองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- จุฑามาศ สนทนก (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพูนุท วรณคณาพล. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำสำนักงาน สาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์) กรุงเทพฯ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) พระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนกร กรวัชรเจริญ (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วงศ์วิศ สมฤทธิ์จิตกุล (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชฯ ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองดส์อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรรณวิสา แยมเกตุ (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วันวิสาข์ สมร. (2551). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) พระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมัย สุจริต. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับวิสัยทัศน์ของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนิสา สงบเงียบ. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) พระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อำนวยชัย บุญศิริ. (2556). ทฤษฎีของ เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg and other.) ค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2563,
<http://aumnuychai.blogspot.com>