

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน :  
กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด

**FACTORS AFFECTING TEAM WORK EFFICIENCY OF  
EMPLOYEES A CASE STUDY OF PRESIDENT  
BAKERY CO., LTD (FARMHOSE)**

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน :  
กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน :  
กรณีศึกษา บริษัท เพอร์ซิเดนท เบเกอรี่ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์)  
Factors Affecting Team Work Efficiency of Employees:  
A Case Study of President Bakery Co., Ltd. (Farmhouse)

ชื่อ - นามสกุล นางสาวเบญจมาภรณ์ คำหาญพล  
วิชาเอก การจัดการทั่วไป  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติยา รุ่งสม, วท.ม.  
ปีการศึกษา 2555

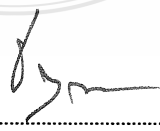
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์นพวรรณ พงษ์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติยา รุ่งสม, วท.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์)
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวเบญจมาภรณ์ คำหาญพล
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติยา รุ่งสม, วท.ม.
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์) คือ 1) ระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของพนักงาน 3) แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของทีมงาน 4) แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์) (สำนักงานใหญ่) จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การทำงานเป็นทีม องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

<b>Independent Study Title</b>	Factors Affecting Team Work Efficiency of Employees: A Case Study of President Bakery Co., Ltd. (Farmhouse)
<b>Name-Surname</b>	Miss Benjamapron Komhaprob
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Kritiya Rangsom, M.S.
<b>Academic Year</b>	2012

## ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study opinion on team work of employees of President Bakery Co., Ltd. (Farmhouse) by studying 1) opinion in terms of the team work efficiency, 2) the different demographic factors of employees, 3) the concepts related to the basic components of team, and 4) the concepts of basic components of team work affecting the team work efficiency of employees. The samples consisted of 400 participants who were employees of President Bakery Co., Ltd. (Farmhouse) (Headquarter) while proportional stratified random sampling was used. The questionnaire was used as an instrument for data collection. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Due to hypothesis testing, inferential statistics used were the Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and the Pearson Correlation Coefficient at a significance level of 0.05.

The results revealed that the majority of the participants were female with ages ranging from 26 to 30 years old. The level of education was mostly Bachelor's degree. Besides, the average monthly income ranged from 20,001 to 30,000 Baht, and the average age of work was from 1 to 3 years. The overall opinion on the basic components of team work was high in every aspect.

The hypothesis testing, the results showed that the different demographic factors in terms of age, level of education, monthly income, and work duration affected the efficiency of team work whereas the concept of basic components of team work was related to the team work efficiency at a significance level of 0.05.

**Keywords:** team work, the components of team work, team work efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้กำหนดไว้นั้นผู้วิจัยเรื่องนี้จะต้องขอกราบขอบพระคุณผู้ที่ตอบแบบสอบถามและผู้ที่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ฟาร์ม เฮาส์ จำกัด เพื่อนำมาใช้ในครั้งนี้และขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติยา รุ่งสม และดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ กรรมการที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำรวมทั้งชี้แนะ ตลอดจนตรวจทานความถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาและค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดียังประสบความสำเร็จ และเพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธงชัย ศรีวรรณะ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาสละเวลาในการมาเป็นประธานในการสอบในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ใช้สถานที่ในการเก็บแบบสอบถามของข้อมูลและคณะอาจารย์ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในโครงการปริญญาโททุกท่านที่คอยอำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา อีกทั้งยังเอื้อเฟื้อสถานที่และเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้และขอขอบคุณ พนักงาน บริษัท ฟาร์ม เฮาส์ จำกัด ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและขอขอบคุณเพื่อนห้อง MGY54B และเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือทุกท่านที่ได้กล่าวมาทั้งสิ้นและที่ได้ไม่กล่าวถึงที่ได้ให้การสนับสนุนการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ด้วยหากการศึกษาในครั้งนี้ขาดตกบกพร่องประการใดผู้วิจัยในครั้งนี้ต้องกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด ได้ก่อตั้งครั้งแรกโดยใช้ชื่อบริษัท เพอร์ซิเดนท์ จำกัด (มหาชน) และเป็นบริษัทในกลุ่มของผลิตภัณฑ์ในสาขาอาหารในเครือ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด ที่ก่อตั้งโดย ดร. เทียม โชควัฒนา โดยกลุ่มผลิตภัณฑ์สาขาอาหาร ของสหพัฒน์เป็นอีกหนึ่งกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จอย่างสูง อาทิ บะหมี่กึ่งสำเร็จรูปมามา และบิสกิตนิสชิน ซึ่งทั้งสองผลิตภัณฑ์มีแป้งสาลีเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต และทำให้มีแนวความคิด ที่ขยายธุรกิจเข้าไปในสาขายมนมปังและเบเกอรี่ซึ่งใช้ แป้งสาลีเป็นวัตถุดิบ เช่นกัน ในสมัยนั้นผู้ประกอบการเบเกอรี่ส่วนใหญ่เป็นรายเล็กและดำเนินธุรกิจแบบครอบครัวผลิตภัณฑ์ และมีระบบการจัดจำหน่ายและการจัดการที่ดี รวมทั้งความเข้าใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ เบเกอรี่ที่มีคุณภาพมาตรฐานยังมีน้อย และขนาดของความต้องการในการบริโภคเบเกอรี่ยังไม่มากนัก อย่างไรก็ตามในช่วงเวลานั้นเป็นช่วงที่รัฐบาลได้ให้การสนับสนุน ด้านอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อที่จะได้ทดแทนการนำเข้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรม ที่มีพื้นฐานมาจากการเกษตร อีกทั้งประกอบกับ วิธีการดำรงชีวิตของคนไทยได้เปลี่ยนแปลงไป ประชากรที่อาศัยอยู่ในชนบทเคลื่อนย้ายเข้ามาสู่สังคมเมืองมากขึ้นและภายในประเทศเองมีบทบาทมากขึ้นทำให้ชาวต่างชาติเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศมากขึ้น ด้วยปัจจัยที่ได้กล่าวมานี้ ทำให้บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ มองเห็นโอกาสในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาเป็นธุรกิจเบเกอรี่ที่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้บริโภคและสนองตอบวิถีชีวิตของคนไทยในปัจจุบัน ได้ดียิ่งขึ้นดังนั้น บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด จึงได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2525 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและจัดจำหน่ายขนมปังและผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ที่มีคุณภาพมาตรฐานทัดเทียมสากลภายใต้ตราฟาร์มเฮ้าส์ ในปัจจุบันการทำงานของบริษัทต่าง ๆ มีการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานใหม่โดยมีการนำการทำงานแบบเป็นทีมเข้ามาใช้ในการการบริหารงานมากขึ้นเพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้กับบริษัทเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีและสามารถนำมาพัฒนากระบวนการและวิธีการทำงานร่วมกันของพนักงานเพื่อให้งานออกมารวดเร็วขึ้นและมีการพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ ออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วขึ้นทำให้กระบวนการทำงานและการทำงานร่วมกันของพนักงานมีส่วนสำคัญมากในการทำงานของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด เนื่องจากการทำงานของทุกหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตามมีความจำเป็นจะต้องอาศัยบุคคลกรบุคคล ซึ่งมี

ส่วนสำคัญที่สุดในการทำงานนอกจากคนแล้วยังต้องอาศัยทรัพยากรด้านอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานของพนักงาน การจัดการแต่ในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำงานของพนักงานในบริษัท ฟาร์มเฮาส์ ได้แก่คนหรือพนักงานเพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาในทุก ๆ ด้านรวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากปราศจากคนที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ และด้านพัฒนาและในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ก็มีสำคัญในการทำงานอีกทั้งยังเป็นการเพิ่มมูลค่าให้แก่บริษัทและความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลในการทำงานของพนักงานและการทำงานของบริษัทใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องอาศัยการทำงาน

ของพนักงานหลากหลายแผนกงานเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจต่างที่มีอยู่มากมายหลายด้าน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกทั้งยังมีการแบ่งหน้าที่และงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในตามความรู้ความสามารถและความสามารถที่ตนเองถนัด และมีการประสานงานกันภายในบริษัทและการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของพนักงาน

การทำงานเป็นทีมนั้นมีความสำคัญในการทำงานของพนักงานภายในบริษัทเป็นอย่างมาก เพราะการพนักงานทุกคนในบริษัทรู้สึกว่าเป็นทีม เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้บริษัททำงานให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและทีมงานยังมีส่วนช่วยในบรรยากาศการทำงานภายในบริษัท และผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วม

ในฐานะส่วนหนึ่งของทีมความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึกให้เข้าไปส่วนหนึ่งของทีม และเมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้ทีมนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้นบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด เป็นบริษัทที่ทำการผลิตเกี่ยวกับเบเกอรี่ และขนมปังอีกทั้งและต้องมีการพัฒนาบริษัทและพนักงานให้ทันสมัยและมีการบริหารจัดการตามหลักการและแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นแนวทางและหลักการในการบริหารให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กรและแผนยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมขององค์กรและสมรรถนะหลักของบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จะประกอบไปด้วยมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีแล้วและเหมาะสมซึ่งมีส่วนประกอบมาจาก 2 รูปแบบนั่นคือแบบรูปธรรมและเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ในการทำงานอย่างมีความรู้ความสามารถด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีจรรยาบรรณสภาพแวดล้อมครอบคลุมถึงทิศทางและนโยบายหลัก ๆ ในการดำเนินงานด้านธุรกิจและปฏิบัติการมีโครงสร้างองค์กรและสารการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และเหมาะสมโดยจัดให้พนักงานทุกระดับใน



องค์กรรับทราบบทบาท หน้าที่และความคาดหวังจากความสำเร็จที่ได้กล่าวไปนั้น ทำให้เกิดความสนใจแลจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ในการทำงานและข้อมูลด้านการบริหารและการทำงาน รวมทั้งข้อมูลทั่วไปของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานมีน้อย ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้และเป็นประโยชน์สำหรับบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ เพื่อใช้ข้อมูลในการวิจัยไปวางแผนและพัฒนา ให้การทำงานเป็นทีมของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ มีประสิทธิภาพขึ้นในกระบวนการทำงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทั้งในด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลของทีมงาน ของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์
4. เพื่อศึกษาถึงแนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านองค์ประกอบพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาจะมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยการกำหนดพื้นที่ต้องการศึกษา คือ บริษัทฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 3,852 คน ปี 2554

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (Taro Yamane, 1973 : 125)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน โดยผู้วิจัยได้แยกประเภทการเก็บตัวอย่างออกเป็นแต่ละแผนกของบริษัท

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด เป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายในการทำงานให้เป็นที่ชัดเจนเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

การมีส่วนร่วม สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เพื่อให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นรวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

การสื่อสารที่เปิดเผย คือการสื่อสารที่ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึก การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกันและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น เสมือนเราเป็นตัวเอง รู้จักยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะที่เขาเป็นให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของบุคคลมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่นเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน คือบทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน ยังผู้ปฏิบัติและจากผู้ตัวพนักงานไปยังหัวหน้าที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารที่ผิดรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจนการชี้แจงนโยบายองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ในบริษัทอย่างทั่วถึงที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำร่วม คือภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำ ที่เป็นทางการเท่านั้นแต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกล่าวคือสมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะทำให้การทำงานของ ทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขนาดของทีม คือจำนวนทีมนั้นสมาชิก ทีมงานที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นจะทำให้ทีมงานจะมีพลังที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนสมาชิกที่ต้องการ สำหรับแต่ละทีมนั้นขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีมขนาดของทีมเป็นดัชนีวัด ประสิทธิภาพของทีม ได้เพราะขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีมได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีมและกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม

ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน คือแรงดึงดูดใจ ให้สมาชิกมีความปรารถนาจะธำรงไว้ซึ่ง สมาชิกภาพของทีมงานต้องให้กลุ่มคงพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือใจของสมาชิก ในกลุ่มอื่น ต่อองค์การ

สถานของทีมงาน คือพฤติกรรมที่ทีมยอมรับได้ทุกเรื่อง แต่ปทัสถานส่วนใหญ่จะสัมพันธ์ กับเรื่องความภูมิใจที่มีต่อองค์การการดำเนินงานผลกำไรทีมงานการวางแผนการควบคุมงาน การ ฝึกอบรม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สถานภาพของสมาชิกในทีมงาน คือ สถานภาพเป็นตำแหน่ง หรือชั้นยศที่ให้กับกลุ่ม หรือสมาชิกกลุ่มในสังคม และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ทั้งนี้เนื่องจาก สถานภาพเป็นตัวจูงใจที่สำคัญและมีผลทางด้านพฤติกรรม

**2. พนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด** คือพนักงานปฏิบัติงาน ในบริษัท ทุกคนตั้งแต่ ระดับพนักงานปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานและผู้บริหาร โดยปฏิบัติงานเป็นทีม

เพศ คือ ชาย หรือ หญิง

อายุ คือ อายุของพนักงาน แบ่งเป็น 20 - 25 ปี 26-30 และ 31-35 ปี 36 - 40 ปี และมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

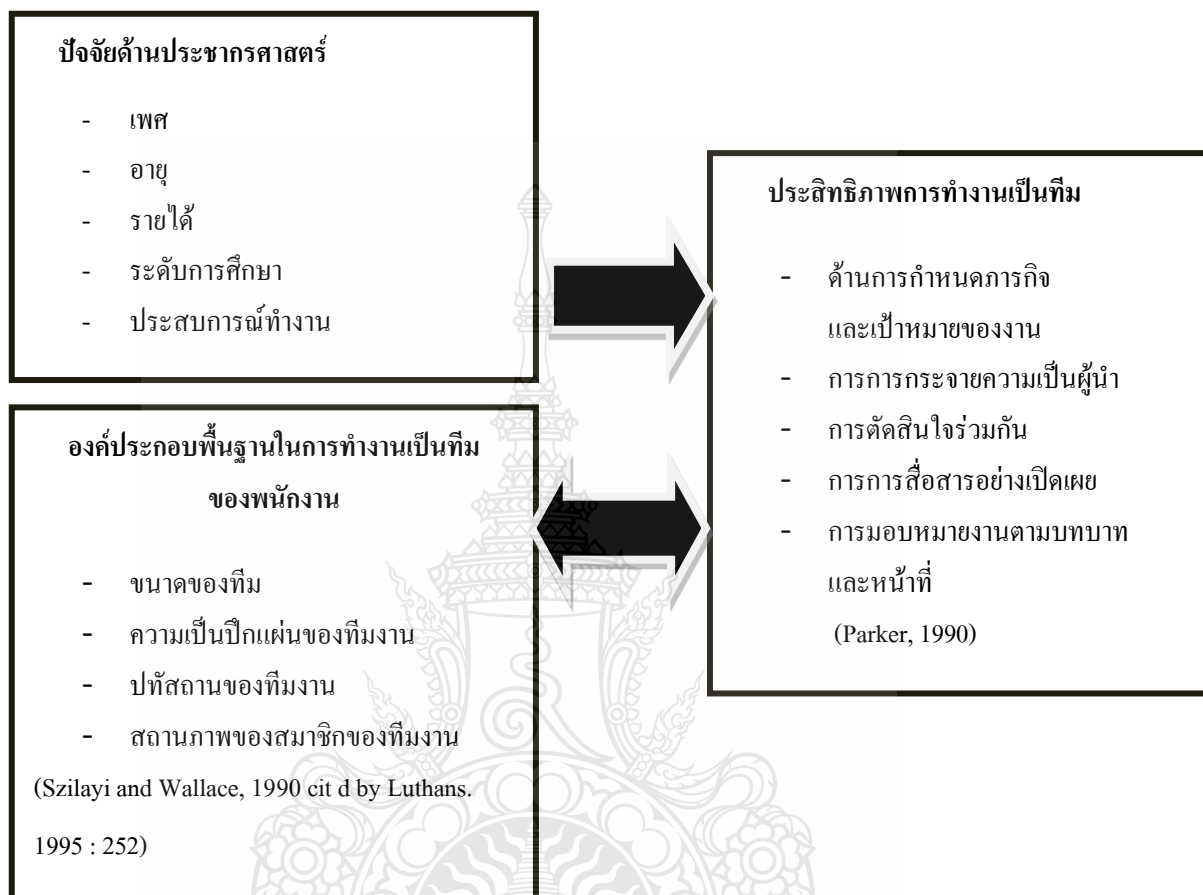
ระดับการศึกษา คือ ระดับที่สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน คือ ระยะที่ทำงานกับบริษัท แบ่งเป็น ไม่เกิน 1 ปี ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี และมากกว่า 5 ปี ขึ้นไปรายได้ของพนักงานแต่ละบุคคล

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบทำให้ระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม พนักงานบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด
2. ทราบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
3. นำเสนอแนวทางในการพัฒนาวิจัยที่จะส่งผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด ได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาเพื่อใช้ในการทำวิจัยดังนี้

- 2.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม
- 2.4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
- 2.5 องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม
- 2.6 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อการทำงาน

พรทิพย์ สัมปตตะวนิช (2529 : 312) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานโดยวิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลากรจะมีความแตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างกันนี้จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารและการทำงานได้ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้จะประกอบด้วย

**อายุ** การจะทำให้ผู้ที่มีอายุต่างกันเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายแตกต่างกัน เพราะผู้ที่มีอายุมากก็จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าซึ่งการชักจูงจิตใจหรือ โน้มน้าว จิตใจของคนนั้นจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น

**เพศ** ชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างกันและมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารของการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเชื่อว่าการศึกษานั้นทำให้พฤติกรรมของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันออกไป โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความสนใจในเรื่องที่มีเหตุผล สนับสนุนทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในด้านการทำงาน

**ฐานะทางสังคม** ซึ่งรวมถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ และชาติพันธุ์ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวโดยเชื่อว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคนสรุปว่าสิ่งแวดล้อมทางของประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันซึ่งสิ่งแวดล้อมทางด้าน

ประชากรศาสตร์ประกอบด้วยการเพิ่มขึ้นและลดลงของจำนวนประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การย้าย รูปแบบของครอบครัวคือการศึกษารายได้ เชื้อชาติและวัฒนธรรมองค์กร

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของทีม คือ การดำเนินงานให้บริษัทบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพของทีมงานมีส่วนสำคัญอย่างหากทุกคนในบริษัทรู้สึกว่าคุณเองอยู่ในทีมงานของบริษัทเดียวกันและร่วมแรงใจกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จในการทำงานร่วมกันให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นมาในบริษัทและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงานในความหมายของทีมงานได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้ การสร้างทีมงานนับเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่า ความสำเร็จในการทำงานมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์การตามลำพังแต่เกิดจากพลังและคุณภาพความร่วมมือรวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยิ่งในสังคมธุรกิจ การบริหารการตลาดสมัยใหม่นั้นได้มีการยอมรับแล้วว่าผู้นำคือผู้นำทางเศรษฐกิจโลก ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลเกิดจากวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดพลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล และไม่เคยปรากฏเลยว่ามีบริษัทใดสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางธุรกิจโดยปราศจากทีมงานที่ดี (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2528 : 137) เพื่อเป็นการปลูกความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทีมงาน รายละเอียดของบทนี้จึงครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทีมงาน เริ่มตั้งแต่การอธิบายความหมายของทีมและการสร้างทีมงานวัตถุประสงค์ ความสำคัญ คุณประโยชน์ ข้อควรระวังในการใช้ทีมงาน รวมทั้งได้อธิบายประเภทของทีมงานและรูปแบบการทำงาน ในส่วนหลังได้นำเสนอความรู้ด้านจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับทีมงาน ซึ่งได้แก่ โครงสร้างของทีมงานพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของทีมงานและองค์ประกอบพื้นฐานของทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

### ความหมายของทีมและการสร้างทีมงาน

ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การต้องรู้สึกว่าคุณอยู่ใน “ทีม” เดียวกันและร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การและกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม

Johnson and Johnson (1991 : 435) ได้อธิบายว่า ทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Kezsbom (1990 : 51) ได้ให้ความเห็นว่า ทีม หมายถึง การมอบหมายพิเศษให้กับกลุ่มบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายร่วมและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงานและทราบว่าจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อรวมพลังกันในอนาคตจะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

Francis & Young (1979 : 8) ได้กล่าวถึงทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลและผู้มีพลัง มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันสมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้นสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

Parker (1990 : 16) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock & Francis (1994 : 1) ได้นิยามว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในธรรมชาติของวิคคอคและฟรานซิสเห็นว่าบุคคลจำนวน 50 คนไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกันจะเป็นทีมต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ตัวอย่าง เช่น กลุ่มพนักงานขายซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการได้เรียกตัวเองว่า “ทีมขาย” ถ้าพิจารณาตามความหมายข้างต้นพนักงานขายอาจจะไม่มีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ ต่างคนต่างขาย คนกลุ่มนี้จะไม่ใช่ทีมเมื่อไรที่พนักงานขายได้มากำหนดเป้าหมายร่วมกันและทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุยอดขายที่กำหนดไว้ถึงจะเรียกได้ว่าเป็น “ทีมขาย” ดังนั้นการจะทำงานให้สำเร็จสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

Shermerborn, Hunt & Osborn (1994 : 328) ได้นิยามการสร้างทีมงานว่า หมายถึง กิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคล โดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม จุดเน้นของการสร้างทีมงานอยู่ที่การให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม จุดเน้นของการสร้างทีมงานอยู่ที่การให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 142) ได้แสดงทรรศนะว่า ทีมงานนั้นกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกันเฉย ๆ เพราะทีมงานจะรวมไปถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจในกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการผสมผสานสมาชิกของกลุ่มซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อการทำงานร่วมกันเป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา แทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักรและการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนให้มุ่งสู่

เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันจากความหมายต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลรวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันโดยที่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการติดต่อสื่อสารกันมีการประสานงานกันและมีการวางแผนและการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ประเภทของทีมงาน

ในการจัดแบ่งทีมงานออกเป็นประเภทต่าง ๆ นั้น มีวิธีการในการจัดแบ่งหลายวิธีด้วยกัน วิธีใดจะแบ่งออกเป็นประเภทอย่างไร ขึ้นอยู่กับแนวความคิดเฉพาะแบบของแนวคิดนั้น ๆ เช่น กลุ่มตามแนวคิดของกลุ่มในองค์กร กลุ่มตามแนวคิดด้านสังคมวิทยาหรือกลุ่มตามแนวคิดจิตวิทยาสังคม เป็นต้น ตามแนวคิดทางด้านสังคมวิทยา มักจะแบ่งกลุ่มคนออกเป็นกลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ ส่วนทางด้านจิตวิทยาสังคมจะแบ่งเป็นกลุ่มสมาชิก และกลุ่มอ้างอิง เป็นต้น ในที่นี้จะให้ความสำคัญกับกลุ่มในองค์กรหรือทีมงาน ซึ่งเป็นการใช้ทีมเพื่อการทำงานหรือเพื่อดำเนินภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ในหน่วยงานนั้น การจัดรูปแบบของทีมงานอาจทำได้ทั้งในแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ ทีมงานที่เป็นทางการนั้น มักจะจัดไว้ตามระบบการจัดองค์กร คือ จัดเป็นฝ่าย เป็นแผนก เป็นหน่วย เป็นสำนัก หรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการประจำชุดต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532 : 64)

ส่วนทีมงานในรูปแบบอื่น ที่องค์กรอาจจัดให้มีเพิ่มอีกได้ตามความเหมาะสมและวัตถุประสงค์เฉพาะในแต่ละเรื่อง อาจจัดได้ในลักษณะต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้

คณะกรรมการ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบทำงานบางสิ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน จึงเป็นงานซึ่งไม่ใช่งานประจำ

1. คณะทำงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

2. คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นชั่วคราวซึ่งสมาชิกถูกเลือกจากหลาย ๆ แผนกในองค์กรเพื่อทำงานเฉพาะกิจซึ่งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

3. กลุ่มทำงานชั่วคราวซึ่งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาเฉพาะอย่าง

คณะกรรมการ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบทำงานบางสิ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน จึงเป็นงานซึ่งไม่ใช่งานประจำ

1. คณะทำงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

2. คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นชั่วคราวซึ่งสมาชิกถูกเลือกจากหลาย ๆ แผนกในองค์กรเพื่อทำงานเฉพาะกิจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

3. กลุ่มทำงานชั่วคราวซึ่งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาเฉพาะอย่าง



4. คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจ หมายถึง คณะกรรมการที่แต่งตั้งเป็นครั้งคราวเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของงานใดงานหนึ่ง เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วก็ถือว่าภาระหน้าที่สิ้นสุดลง

5. ทีมงาน โครงการ หมายถึง ทีมงานที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของโครงการ โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการที่กำหนดไว้ชัดเจน

6. กลุ่มหรือชมรมเฉพาะด้าน หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจ

7. การทำงาน มีการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ โดยกลุ่ม สมาชิกจะหมุนเวียนกันทำงาน ทีมงานจะรับผิดชอบการบริหารทุกอย่างรวมไปถึงการกำหนดวันหยุดพักผ่อนได้โดยกลุ่มเอง

8. นอกจากรูปแบบของทีมงานที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว วัตถุประสงค์และฟรานชิน ได้จำแนกทีมงานตามภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. ทีมกลยุทธ์ เป็นทีมงานที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. ทีมบริหาร เป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ

3. ทีมโครงการ เป็นคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้นปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

4. ทีมประสานงาน เป็นทีมงานทำหน้าที่จัดกิจกรรมการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน

5. ทีมนักคิด เป็นคณะบุคคลที่เสนอแนะแนวคิดต่าง ๆ และเป็นผู้สนับสนุนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ

6. ทีมปฏิบัติการ เป็นทีมงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยตรง มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก

และสรุปว่าประเภทของการแบ่งประเภทของทีมงานจะเป็นทีมงานรูปแบบใดก็ตาม ทุกทีมล้วนมีเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบให้ลุ่ลงไปด้วยพลัง ของทีมงาน

Woodcock & Francis (1994) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะนำประโยชน์มาสู่องค์กรดังนี้

1. สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกัน และภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร

2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจและให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ

3. สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด
4. ความหลากหลายด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ล่วงด้วยดี
5. ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิกทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น
6. ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหาร และขจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก
7. เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ
8. ช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน
9. สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน และผูกพันทางใจต่อทีมการทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อองค์กร โดยส่วนรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้ร่างกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้ความคิดหลายมุมมองมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น

2. ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้น โดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน

3. ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อันได้แก่ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จชีวิตการทำงาน ในที่สุดเมื่อพิจารณาในภาพรวม จะพบว่า การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่จะยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยากนัก เมื่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ผลประโยชน์ถึงตกอยู่กับทั้งองค์กรและสมาชิกของทีมงานสอดคล้องกับหลักการที่ว่า “เมื่อใดองค์กรอ้วน คนในองค์กรต้องยอมอ้วนด้วย เมื่อใดองค์กรผอม คนในองค์กรต้องผอมด้วย”

#### ความสำคัญของการสร้างทีมงาน

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มี

อิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลาย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

### 2.3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทีมงานประสบความสำเร็จนั้น นุชนาฎ (2552) ได้กล่าวไว้ ดังนี้ บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ เป็นมีความเป็นกันเอง ทุกคนในทีมช่วยกันทำงานอย่างจริงจังความไว้วางใจกัน คือ หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากหากทุกคนในทีมมีความไว้วางใจแก่กันและกัน สามารถสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และซื่อสัตย์ต่อกันและกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานอย่างชัดเจน โดยที่ทุกคนในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมบทบาททุกคนในทีมแต่ละคนเข้าใจ และปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้และเข้าใจในบทบาทที่มีความสำคัญวิธีการทำงานสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาคือ

1. การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและทุกคนกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. การตัดสินใจร่วมกัน ทุกคนในองค์กรยอมรับความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วม
3. ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ควรส่งเสริมให้ทุกคนได้มีโอกาสแสวงหาความเป็นผู้นำในด้านความคิดเห็น
4. กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

## 2.4 ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามหลักทฤษฎี ของ Parker (1990) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) บรรยากาศอบอุ่นมีการทำงานเป็นไปแบบเรียบง่ายไม่เป็นทางการ สบายเป็นกันเอง เน้นการปรึกษาหารือ มีความยืดหยุ่น เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการยืดหยุ่นในการทำอะไรมาก ๆ และส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์

3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เพื่อให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นรวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกทุกคนควรมีการเรียนรู้ที่รับฟังความคิดเห็นและเต็มใจรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกิดซึ่งกันและกัน

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้นเพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกันเหล่านี้ ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมงานได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่ากรณีมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้ายแต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกาปฏิบัติตามมติของทีมงาน

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึก การเข้าใจในเนื้อหาของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกันและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเขา รู้จักยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น เชื่อมมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and work) บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้นแต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

9. ภาวะผู้นำร่วม (Assignments) ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำ ที่เป็นทางการเท่านั้นแต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกล่าวคือสมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากรและการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้โดย

- ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์
- ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ

จนประสบความสำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถหรือมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบคือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลักและสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง (Self Assessment) เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนและแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและจากการศึกษาลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพใน

ข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่มีพิธีรีตองและสมาชิกทุกคนหรือพนักงานทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นพ้องต้องกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผยมองพนักงานแสดงบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีภาวะผู้นำร่วม อีกทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอก มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย มีการประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงได้นำลักษณะการทำงานเป็นทีมของ ปราร์คเกอร์ มาใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยได้สังเคราะห์จำแนก และสรุปมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ ตามแนวคิดดังกล่าวได้ 5 ลักษณะ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาในด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง

2. การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงาน ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ

3. การกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันทำงานและแสดงความคิดเห็นตามสถานการณ์

4. การตัดสินใจร่วมกันในเป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน โดยใช้หลักการกลุ่มกระบวนการตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน

5. การสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างกัน ด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

## 2.5 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ผลงานของนักจิตวิทยาสังคมชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานซึ่งหมายถึง ทีมที่เป็นทางการและทีมที่ไม่เป็นทางการ ได้เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั้น ได้แก่ (บุตรี จารุโรจน์, 2549)

**1. ขนาดของทีมงาน (Size of Teamwork)** มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อทีมงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมีพลัง ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนี้จะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีมขนาดของทีมงานเป็นดัชนีวัดประสิทธิผลของทีมได้ ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางอย่างประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำสมาชิกของทีมและกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารหรือผู้นำที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีม โดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการประกอบด้วย เช่น ถ้าผู้นำทีมพิจารณาแล้วว่าควรจะลดขนาดของทีมงานที่มีอยู่เดิมเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานก่อนตัดสินใจให้ใครออกจากทีมนั้น ผู้นำจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ และตระหนักถึงความคงอยู่ของทีมที่ไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ในทีมที่เป็นทางการ ถ้าผู้บริหารเลือกจะลดขนาดของทีมงาน โดยย้ายผู้นำที่ไม่เป็นทางการของกลุ่มออกไป ผลที่ตามมาจะปรากฏว่าประสิทธิผลการทำงานจะลดลงจากเดิมอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะมีข้อเสียมากกว่าข้อดี กล่าวคือจะพบว่าประสิทธิผลการทำงานเดิมในขณะที่มีจำนวนสมาชิก เท่าเดิม โดยมีหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการร่วมอยู่ด้วยจะสูงกว่าผลการทำงานเมื่อลดขนาดของทีมลง โดยการย้ายหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการออกไป

**2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Team work)** องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานคือ ระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมงานซึ่งเป็นแรงดึงดูดใจให้สมาชิกมีความปรารถนาจะธำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของทีมงานต้องให้กลุ่มคงอยู่มีพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่ม เป็นความเหนียวแน่นของทีมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และต่อระดับปฏิกิริยาของทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์กร หรือหน่วยงานอื่น トラบิคที่สมาชิกรู้สึกว่ามีทีมยังเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ตราบนั้นทีมก็ยังมีความเป็นปึกแผ่น แต่ถ้าทีมไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกต่อไปได้ สมาชิกก็จะไม่คำนึงถึงมิตรภาพ และความนับถือซึ่งมีต่อกันก็จะค่อย ๆ จืดจางลงไป ในที่สุด ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาพบว่าทีมที่มีความเป็นปึกแผ่นภายในทีมที่สูงก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย และมีแนวโน้มจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ค่อยมีความเป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทีมงานต้องรับรู้

**3. ปทัสถานของทีมงาน (Norm of Teamwork)** เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ในที่นี้ขอเน้นปทัสถานของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ Luthans (1995) ได้อธิบายความหมายของปทัสถานว่า หมายถึง แบบแผนหรือโครงสร้างของพฤติกรรมทางสังคมที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีมใช้เป็นมาตรฐานชี้ว่า ในแต่ละสถานการณ์

บุคคลควรประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิธีการดำเนินชีวิตในสังคมนั้น ๆ ตามที่สมาชิกยอมรับจากผลการศึกษาให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างปทัสถานของทีมกับผลกำไรที่องค์กรจะได้รับ ถึงแม้ว่าทีมไม่สามารถกำหนดพฤติกรรมที่ทีมยอมรับได้ในทุกเรื่อง แต่วางแผนการควบคุมงาน การฝึกอบรม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความซื่อสัตย์หรือความปลอดภัย เป็นต้น ปทัสถานแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปทัสถานเชิงนิมิต คือ พฤติกรรมของทีมงานที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกและไม่ใช้วัสดุสำนักงานอย่างสิ้นเปลือง เป็นต้น และปทัสถานเชิงนิเสธ ซึ่ง หมายถึง พฤติกรรมที่จำกัดผลการปฏิบัติขององค์กร กฎเกณฑ์ที่จะควบคุมพฤติกรรมภายในทีมงานที่เป็นทางการ คือการควบคุมปทัสถานของทีมงานไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน ทำการเปลี่ยนแปลงปทัสถานเดิมภายในทีมงานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของทีมงานที่เป็นทางการอันมีทีมงานที่ไม่ทางการแฝงอยู่นั่นเอง

**4. สถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of Team Work Members)** หมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกในทีมงานเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยทั่วไปสถานภาพของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทขอสมาชิกภายในทีมและคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ตัวกำหนดสถานภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งยังรวมถึงจำนวนเงินเดือนที่สมาชิกได้รับด้วย ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ เพศ สมาชิกที่มีสถานภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันจากองค์กร เช่นผู้บริหารระดับสูงจะมีที่จอดรถสำรองไว้ที่ด้านหน้าของสำนักงานใหญ่ในขณะที่พนักงานทั่วไปจะต้องหาที่จอดรถเองนอกจากนี้ยังเห็นความแตกต่างจากโต๊ะทำงาน การจัดสำนักงาน การตกแต่งประดับประดาสถานที่ทำงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งสัญลักษณ์ของสถานภาพจะสะท้อนให้เห็นระดับความสำคัญของบุคคลที่องค์กรให้การยกย่องหรือเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของทีมงานผู้บริหารควรพิจารณาสถานภาพของสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน ตัวอย่างเช่น ภายในทีมวานที่เป็นทางการ หัวหน้าทีมจะมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ก็จะมีหัวหน้ากลุ่มซึ่งโดยอยู่ทั่วไปจะมีลักษณะแตกต่างจากหัวหน้าที่ไม่เป็นทางการ และมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการคนอื่น ๆ ผู้บริหารจึงพบว่าการจะเพิ่มผลผลิตของทีมงานที่เป็นทางจำเป็นจะต้องให้การสนับสนุนแก่หัวหน้าทีมของทั้งสองกลุ่มควบคู่กันไป ยิ่งไปกว่านั้นได้มีหลักฐานทางการวิจัยซึ่งเสนอแนะว่าที่จริงแล้วผลการปฏิบัติงานจะสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่ไม่เป็นทางการมากกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่เป็นทางการองค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 ประการข้างต้น ซึ่งมีอยู่ในทุกทีมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน



## 2.6 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด

บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด ได้ก่อตั้งครั้งแรกในชื่อบริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทในกลุ่มผลิตภัณฑ์ สายอาหารในเครือ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด ที่ก่อตั้ง โดย ดร.เทียม โชควัฒนา โดยกลุ่มผลิตภัณฑ์สายอาหาร ของสหพัฒน์เป็นอีกหนึ่งกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ได้รับ และประสบความสำเร็จอย่างสูง อาทิ บะหมี่กึ่งสำเร็จรูปมาแล้วและบิสกิตนิสชิน ซึ่งทั้งสองผลิตภัณฑ์มีแป้งสาลีเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต ทำให้มีแนวความคิดที่จะขยายธุรกิจเข้าไปในสายขนมปังและเบเกอรี่ ซึ่งใช้ แป้งสาลีเป็นวัตถุดิบเช่นกันในสมัยนั้นผู้ประกอบการเบเกอรี่ส่วนใหญ่เป็นรายเล็กและดำเนินธุรกิจแบบ ครอบครัว ผลิตภัณฑ์ ที่มีในตลาดก็ไม่มีคุณภาพมาตรฐานสม่ำเสมอ ขาดพัฒนาการทั้งในแง่ของตัว ผลิตภัณฑ์ ระบบการจัดจำหน่ายและการจัดการที่ดี ความเข้าใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ที่มีคุณภาพมาตรฐานยังมีน้อยขนาดของความต้องการบริโภคเบเกอรี่ยังมีไม่มากนักอย่างไรก็ดี ช่วงเวลานั้นเป็นช่วงที่รัฐบาลได้ให้การสนับสนุนอุตสาหกรรม การผลิตเพื่อทด แทนการนำเข้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรม ที่มีพื้นฐานมาจากการเกษตร ประกอบกับวิถีการดำรงชีวิตของคนไทยได้เปลี่ยนแปลงไป ประชากรจากชนบทเคลื่อนย้ายเข้าสู่สังคม เมืองมากขึ้นประเทศเริ่มมีบทบาททำให้มีชาวต่างชาติเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศมากขึ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนสร้างโอกาส ผลิตภัณฑ์เบเกอรี่สามารถตอบสนองวิถีชีวิตคนไทย ได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นดังนั้น บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด จึงได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2525 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและจัดจำหน่ายขนมปังและผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ที่มีคุณภาพมาตรฐาน ทัดเทียมสากลภายใต้ตรา “ฟาร์มเฮ้าส์” บริษัทฯ มิได้ดำเนินธุรกิจเพียงเพื่อแสวงหาผลกำไรเท่านั้น แต่มีปรัชญาในการผลิตที่แสวงหาคุณภาพเพื่อให้ผู้บริโภคได้รับ

### ประโยชน์สูงสุดโดยยึดหลักปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. ใช้วัตถุดิบที่ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีที่สุด
2. พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสนองความต้องการทางโภชนาการของคนไทยอย่างไม่หยุดนิ่ง
3. พัฒนาเทคโนโลยีการผลิต และการจัดการ เพื่อสร้างคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ
4. ยึดถือหลักความปลอดภัย สด สะอาด เพื่อให้ผู้บริโภคได้รับสิ่งที่ดีที่สุด

บริษัทฯ มีความตั้งใจในการรักษาความเป็นผู้นำในการผลิตและจำหน่ายขนมปังและเบเกอรี่อื่น ๆ ในลักษณะค้าส่งที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสินค้าใหม่เพิ่มเติม เพื่อให้ผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้น เป็นการขยายตลาดไปยังกลุ่มผู้บริโภคใหม่ ๆ รวมทั้งพัฒนาสินค้าเดิมให้มีมูลค่าเพิ่มให้สามารถตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

### วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นผู้นำในการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เบเกอรี่ทุกประเภท ที่สามารถสร้างความนิยมและความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้บริโภค

### ภารกิจ (Mission)

1. มุ่งมั่นพัฒนาและผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐาน ทั้งคุณภาพ ความปลอดภัย และคุณค่าทางโภชนาการ
2. ใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง
3. พัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

### การผลิต

โรงงานของบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง บนพื้นที่รวม 12 ไร่ 2 งาน 40 ตร.วา โดยแบ่งเป็น 3 อาคาร พื้นที่ใช้สอยรวม 26,680 ตารางเมตร ซึ่งผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของ บริษัท ฯ ผลิตจากโรงงานแห่งนี้เพียงแห่งเดียวเท่านั้น โดยใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยและดีที่สุดในหลาย ๆ ประเทศ เช่น ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี อิตาลี และสวิตเซอร์แลนด์ เป็นต้น สินค้าที่ผลิตออกมาจึงมีคุณภาพสม่ำเสมอเป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมต่อการจัดจำหน่ายทั่วภูมิภาคของประเทศไทยได้วันต่อวัน บริษัท ฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพที่ดีของสินค้าที่ผู้บริโภค จะได้รับเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น บริษัทฯ จึงเข้มงวดกับทุกขั้นตอนการผลิตเริ่มตั้งแต่การรับวัตถุดิบ จนถึงการส่งสินค้า สำเร็จรูปออกจากโรงงาน นอกจากนี้ ได้มีการนำเทคโนโลยีการผลิตที่ดีและทันสมัยสามารถผลิตสินค้าที่ดีที่สุด และมีคุณภาพมาตรฐานสม่ำเสมอมาติดตั้งในทั้งสามอาคารผลิตเพียงแต่ความทันสมัยของกระบวนการผลิตเท่านั้นในเรื่องของวิศวกรรมโครงสร้างและการออกแบบตัวอาคารก็เป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ง่ายต่อ การควบคุมดูแลและคำนึงถึงความเพียงพอของแสงสว่างและระบบหมุนเวียนอากาศที่ดีภายในโรงงาน

### การควบคุมคุณภาพ

เป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างมาก โดยบริษัทฯ มีแผนกควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ซึ่งจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพของทุกขั้นตอนการผลิต ตั้งแต่การรับวัตถุดิบบรรจุภัณฑ์และวัสดุต่างๆที่ใช้สำหรับการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐานตามกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของ “หลักปฏิบัติที่ดีในการผลิต” หรือ GMP (Good Manufacturing Practices) และการรับรองระบบ “การวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤต ที่ต้องควบคุม” หรือ HACCP (Hazard Analysis

and Critical Control Point) ซึ่งการควบคุมคุณภาพนี้ยังได้ทำกลับไปจนถึงต้นทางได้แก่ การตรวจสอบมาตรฐานการผลิตของ Supplier ผู้ขายวัตถุดิบบรรจุภัณฑ์และวัสดุต่างๆ เหล่านี้ให้แก่บริษัทฯ นอกจากนี้ ในทุก ๆ ขั้นตอนการผลิตของกระบวนการผลิตจะต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการผลิตรวมถึงผลิตภัณฑ์ในแต่ละขั้นตอนจนเป็นสินค้าสำเร็จรูปตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานในเรื่องความปลอดภัย สด สะอาดของสินค้า วัตถุดิบหรือสินค้าสำเร็จรูปในที่ไม่ได้มาตรฐานจะต้องถูกคัดออก ซึ่งขั้นตอนการตรวจสอบต่างๆ เหล่านี้ รongรับด้วยเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญ เทคโนโลยีการตรวจสอบและวิเคราะห์ตลอดจนห้องปฏิบัติการที่มีความพร้อมของเครื่องมือที่ทันสมัยและมีความถูกต้องในการวิเคราะห์ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นหลักประกันคุณภาพสินค้าที่ดีของบริษัทฯ ตลอดจนนอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้รับใบอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนห้องปฏิบัติการวิเคราะห์เอกชนของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

#### การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทฟาร์ม เฮ้าส์

บริษัทฟาร์มเฮ้าส์มีการแบ่งกันทำงานเป็นทีมงานในแต่ละหน่วยและแต่ละแผนกของหน่วยงานเองเนื่องจากการทำงานที่เป็นระบบและมีการร่วมมือร่วมใจในการทำงานทีมงาน หน่วยรถขายของบริษัทฯ ก็เช่นเดียวกัน พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ซื่อสัตย์ และจะต้องมีความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีมเพื่อดำเนินการตามแผนการขายขององค์กรในการสร้างยอดขายและการกระจายสินค้าทุกชนิดทุกประเภท ลักษณะงานของพนักงานขายหน่วยรถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในหน้าที่หน่วยรถที่จัดจำหน่ายสินค้า Daily Product เช่นเดียวกับผลิตภัณฑ์ของ ฟาร์มเฮ้าส์ นั้นจำเป็นที่จะต้องออกทำงานเช้าและกลับไม่เป็นเวลา ชั่วโมงการทำงานค่อนข้างยาวกว่าสินค้ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นพนักงานขายจะต้องมีคุณสมบัติที่จำเป็นที่สุดคือ ความสำเร็จของเป้าหมายที่ได้รับมอบและที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีเป้าหมายในชีวิตการทำงานที่ชัดเจน จากประสบการณ์ของวิทยากรที่ผ่านมาจากการเป็นผู้ปฏิบัติในหน้าที่หน่วยรถและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพจนถึงเป็นผู้จัดการทั่วไปพบว่า พนักงานที่สามารถตั้งหรือกำหนดเป้าหมายของชีวิตชัดเจนผลของการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างจากพนักงานที่เป้าหมายของชีวิตไม่ชัดเจน เป็นอย่างมากและจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยตรง ดังนั้นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรที่มีทีมงานพนักงานขายหน่วยรถเป็นจำนวนมากจะต้องทำคือ สร้างค่านิยมขององค์กร เพื่อช่วยผลักดันให้พนักงานได้ระลึกถึงสิ่งนี้เป็นสำคัญและโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานขายหน่วยรถซึ่งเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นอย่างมาก แต่จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือ ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ พัฒนาตนเอง และต้องคิดบวกเสมอ

### การสร้างทีมของบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด

การสร้างทีมงานของพนักงานในบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัดนั้น มีการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาสินค้าวิจัยสินค้าชนิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้มากที่สุดรวมทั้งทีมงานในด้านการผลิตเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าอีกทั้งการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานยังช่วยลดปัญหาอันเกิดจากทำงานที่ผิดพลาดทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยลงอีกด้วย

### 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทีมงานที่เป็นทางการนั้น มักจะจัดไว้ตามระบบการจัดองค์กร คือ จัดเป็นฝ่าย เป็นแผนก เป็นหน่วย เป็นสำนัก หรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการประจำชุดต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532 : 64)

ประสิทธิภาพ เป็นสิ่งบ่งบอกผลงานของคนงาน (ปฏิบัติงาน) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานเหมาะสมเพียงไร (วิทยากร เชียงกูล, 2540, : 173)

ประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และมักเป็นเรื่องเศรษฐกิจ เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้ อาจคลาดเคลื่อนได้ เพราะไม่ได้คำนึงถึงด้านคุณภาพแต่คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไร หรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างแห่งด้าน คุณภาพของผลผลิตด้วย (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2530 : 70)

ศันสนีย์ ชูเชื้อ (2546) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลทำให้งานที่มีปัจจัยที่ประสิทธิภาพดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพปริมาณงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาสำหรับปัจจัยที่พนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์คิดว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมได้แก่บรรยากาศคน ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ลักษณะการทำงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การประชุม วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจเรียงตามลำดับคือ ส่วนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้แก่ การไม่ทราบวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน ของงานที่รับผิดชอบสมาชิกขาดการมีส่วนร่วมและการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ

อนุชา แก้วหลวง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) ในด้านลักษณะงาน และการมอบหมายงานมีประสิทธิภาพปานกลาง ความสัมพันธ์ของทีมงานมีน้อย การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีปานกลาง สภาวะการเป็นผู้นำปานกลางและความขัดแย้งในการทำงานมีปานกลาง

พรทิพย์ พันธุ์ธูรกิจ (2544) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคามใน 12 องค์ประกอบตามแนวคิดลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของปาร์กเกอร์ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีความคิดว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 12 องค์ประกอบเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับคือ ชั้นแรก คือ มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายที่ชัดเจนการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและการสื่อสารอย่างเปิดเผยส่วน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย

พันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว (2545) ศึกษาเรื่องเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เจมาร์ท จำกัด มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจมาร์ท จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศสถานภาพ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของพนักงานที่เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Cohen and other (1996) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงาน : กรณีศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงทั้งในคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าซึ่งนั้นแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยการทำงานด้วยตนเอง การเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการออกแบบงานลักษณะกลุ่มและการมีส่วนร่วมของ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเป็นการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัดและเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นโดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด จำนวน 3,852 คน
2. กลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนเป็นการสุ่มโดย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เนื่องจากรายงานจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรคำนวณ (Taro Yamane, 1973 : 125) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

- |       |   |
|-------|---|
| n แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                            |
| N แทน | ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย                  |
| e แทน | ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง |

จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 3,852 คน ขอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ดังนี้

$$= \frac{3,852}{1 + 3,852(0.05)^2}$$

$$= 399.89 \text{ หรือประมาณ } 400 \text{ คน}$$

และบริษัท ฟาร์ม เฮ้าส์ จำกัดมีจำนวนแผนกทั้งสิ้น 6 แผนกงานในการทำงานดังนี้

1. ฝ่ายผลิต มีพนักงานทั้งสิ้น 2,073 คน 2. ฝ่ายขายมีพนักงานทั้งสิ้น 1,441 คน 3. ฝ่ายบัญชีและการเงิน มีพนักงานทั้งสิ้น 95 คน 4. ฝ่ายวิศวกรรม มีพนักงานทั้งสิ้น 122 คน 5. ฝ่ายการตลาด มีพนักงานทั้งสิ้น 15 คน 6. ฝ่ายอื่น ๆ มีพนักงานทั้งสิ้น 106 คน รวมพนักงานทั้งหมด 3,852 คน ซึ่งได้แบ่งการเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนดังนี้

กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และแบบ สะดวก (Convenience Sampling)

$$\frac{400}{3,852} = 0.103842$$

พนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด ปี 2554 มีกลุ่มประชากร 3,852 คน มีจำนวนแผนก 6 แผนกดังนี้

ฝ่าย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายผลิต	$2,073 \times 0.103842 = 215.26$	215 คน
ฝ่ายขาย	$1,441 \times 0.103842 = 149.64$	15 คน
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	$95 \times 0.103842 = 9.86$	10 คน
ฝ่ายวิศวกรรม	$122 \times 0.103842 = 12.67$	13 คน
ฝ่ายการตลาด	$15 \times 0.103842 = 1.56$	2 คน
ฝ่ายอื่น ๆ	$106 \times 0.103842 = 11$	11 คน

ได้แบ่งการวิจัยสำรวจเป็นการวิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมการบริหารองค์กรการพัฒนาศักยภาพและความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม

2. ศึกษาหลักการรูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไข โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ และเป็นคำถามแบบ ปลายปิด (Closed Form) และแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด

ซึ่งลักษณะของคำถามจะแบ่งตามองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม 4 ด้านเป็นคำถามทั้งหมด 13 ข้อ และซึ่งมีจำนวนคำถามในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านขนาดของทีม	มีจำนวนคำถาม	4	ข้อ
2. ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	มีจำนวนคำถาม	3	ข้อ
3. ด้านปทัสถานของทีมงาน	มีจำนวนคำถาม	3	ข้อ
4. ด้านสถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	มีจำนวนคำถาม	3	ข้อ

**ตอนที่ 3** คำถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน 5 ด้าน เป็นคำถาม ทั้งหมด 29 ข้อซึ่งมีจำนวนคำถามในแต่ละด้านดังนี้

1. การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม	มีจำนวนคำถาม	6	ข้อ
2. การตัดสินใจร่วมกัน	มีจำนวนคำถาม	5	ข้อ
3. การกระจายความเป็นผู้นำ	มีจำนวนคำถาม	5	ข้อ
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	มีจำนวนคำถาม	6	ข้อ
5. การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	มีจำนวนคำถาม	7	ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close ended question) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นรูปแบบของการถามที่ใช้ประเมินค่าสิ่งที่ต้องการวัดซึ่งไม่อาจวัดออกมาเป็นตัวเลขได้อย่างชัดเจน แต่บอกให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นความรู้สึก หรือเจตคติว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปจะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้



ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายความคิดเห็นต่อองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม และความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.21 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายของความสัมพันธ์ของ สัมประสิทธิ์ Pearson Correlation

ค่าความสัมพันธ์ที่คำนวณออกมาจะแสดงถึง ค่าความสัมพันธ์มากน้อยเท่านั้น และมีค่าความสัมพันธ์จะมีค่าอยู่ระหว่าง - 1.00 ถึง 1.00

สูตรในการคำนวณ ค่าความสัมพันธ์ของ สัมประสิทธิ์ Pearson Correlation

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

0.80 - 1.00	=	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.60 - 0.79	=	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.40 - 0.59	=	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.20 - 0.39	=	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00 - 0.19	=	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีการดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทานความเหมาะสมของเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไปการทดสอบความเชื่อมั่นของ

#### แบบสอบถาม (Reliability) มีวิธีการดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด
2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)

#### ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	-
ตอนที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐานด้านแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	-
ด้านขนาดของทีม	0.823
ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีม	0.845
ด้านประสิทธิภาพของทีม	0.755
ด้านสถานภาพของทีม	0.771
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	-
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน	0.834
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	0.783
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.821
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	0.800
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่	0.870

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งที่มาของข้อมูลโดยตรง ทั้งนี้อาจจะเป็นข้อมูลที่นักวิจัยเก็บข้อมูลเอง โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถามให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ จากนั้นรอให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยก่อน แล้วจึงเก็บรวบรวม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และจากบทความ จากหนังสือรวมทั้งวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอนโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (Editing) และคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Coding) และบันทึกหาลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

#### สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และสรุปผลมาเป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และสรุปผลมาเป็นคำร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 องค์กรประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงสุดของการทีมงาน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และสรุปผลมาเป็นคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่

2.1 ใช้สถิติ Independent sample t-test ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพนักงานจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

2.2 ใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการ

ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

#### **ใช้สถิติ Pearson Correlation**

เป็นการคำนวณหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ตัว หรือเรียกว่า สหสัมพันธ์อย่างง่าย ซึ่งจะใช้สัญลักษณ์  $r$  เพื่อหาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและข้อมูลของทั้ง 2 กลุ่มต้องเป็นอิสระจากกัน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ใช้สถิติ t-test และ F-test

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของทีมงาน ใช้สถิติ Pearson Correlation



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3,852 คน และนำแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์วิเคราะห์ จำนวน 400 ชุด โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในรายละเอียดดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Ms	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาค่า F-Distribution
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำคัญการทดสอบความแตกต่าง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด วัดได้ดังนี้ การกำหนดภารกิจ และเป้าหมาย การกระจายความเป็นนำ การตัดสินใจร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการมอบหมายงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด ข้อมูลทั่วไปของลูกค้ำได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าร้อยละ ของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	80	20.0
หญิง	320	80.0
<b>รวม</b>	<b>400.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.0 และพนักงานที่เป็นเพศหญิง 320 คนคิดเป็นร้อยละ 80.0

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 25 ปี	54	13.50
26 - 30 ปี	168	42.00
31 - 35 ปี	142	35.50
36 - 40 ปี	32	8.00
50 ปีขึ้นไป	4	1.00
<b>รวม</b>	<b>400.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 - 25 ปี มีจำนวน 54 คน

คิดเป็นร้อยละ 13.50 พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 สรุปได้ว่าพนักงานงานส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี รองลงมาคืออายุ 31-35 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54.00	12.80
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	268.00	67.00
สูงกว่าปริญญาตรี	81.00	20.20
<b>รวม</b>	<b>400.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำเนินการปริญญาตรีมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ารองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	35.00	8.80
ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี	211.00	52.80
ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี	87.00	21.20
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	67.00	16.20
<b>รวม</b>	<b>400.00</b>	<b>100.00</b>

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 8.80 พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ

52.80 พนักงานที่มีตั้งแต่ 3 ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานงานส่วนใหญ่มีอายุงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี รองลงมา มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานโดยจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 10,000 บาท	11.00	2.80
10,001 - 15,000 บาท	110.00	27.50
15,001 - 20,000 บาท	95.00	23.80
20,001 - 30,000 บาท	168.00	42.00
30,001 - 40,000 บาท	12.00	3.00
50,001 บาทขึ้นไป	4.00	1.00
<b>รวม</b>	<b>400.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 พนักงานที่มีรายได้ 10,001 ถึง 15,000 บาท มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 พนักงานที่มีรายได้ 15,001 ถึง 20,000 มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 พนักงานที่มีรายได้ 20,001 ถึง 30,000 มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 พนักงานที่มีรายได้ 30,001 ถึง 40,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และ พนักงานงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 ถึง 30,000 บาท รองลงมาคือ 10,001 ถึง 15,000 บาท และ 15,001 ถึง 20,000 บาท และรายได้ 30,001 ถึง 40,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านขนาดของทีม

ด้านขนาดของทีม	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ขนาดของทีมงานที่มีความเหมาะสมส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม และส่งผลด้านภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม	4%	25%	16%	5%					
	17	101	264	18		3.70	0.61	มาก	1
2. ขนาดของทีมส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมและต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในทีม	2%	55%	33%	10%		3.50	0.70	มาก	4
	10	218	133	39					
3. ขนาดของทีมและจำนวนของสมาชิกในทีมนั้นจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การทำงานและงานที่ตนรับผิดชอบ	4%	36%	52%	8%		3.65	0.69	มาก	2
	15	143	208	34					
4. จำนวนของสมาชิกในทีมงานจะส่งผลด้านพฤติกรรมของสมาชิกในทีมงานในด้านการทำงานร่วมกันของสมาชิก	2%	42%	46%	10%		3.60	0.74	มาก	3
	9	193	147	51					
<b>รวมด้านขนาดของทีม</b>						<b>3.70</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยขององค์ประกอบของทีมด้านขนาดของทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าพนักงานเห็นด้วยในเรื่องขนาดของทีมงานที่มีความเหมาะสมส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม และส่งผลด้านภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมจะพิจารณาจากงานที่ได้รับผิดชอบอีกทั้งจากจะพิจารณาจาก

วัตถุประสงค์ของการทำงานและหน้าที่ที่สมาชิกแต่ละคนได้รับผิดชอบในงานของตนเองอีกทั้งยังจะพิจารณาจากงานที่ตนเองถนัดซึ่งการกำหนดจำนวนของสมาชิกในทีมนั้นมีผลโดยตรงกับพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของพนักงานและมีค่าเฉลี่ยในการทำงานเท่ากับ 3.70, 3.65, 3.60, 3.50, ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมด้านความเป็นปึกแผ่นของทีม

ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีม	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ		แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	$\bar{X}$	S.D		
1.การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิกพนักงานและหัวหน้างาน	3%	41%	47%	9%	3.63	0.69	มาก	1
	10	164	187	39				
2. สมาชิกในทีมงานร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามที่ทีมงานกำหนด	4%	46%	42%	8%	3.55	0.70	มาก	3
	15	184	167	34				
3.สมาชิกความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าในการ	2%	45%	45%	8%	3.59	0.66	มาก	2
	8	181	179	32				
<b>รวมด้านความเป็นปึกแผ่นของทีม</b>					<b>3.63</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยขององค์ประกอบของทีมด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าพนักงานเห็นด้วยในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิกพนักงานและหัวหน้างานและการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกมอบหมายจะพิจารณาจากความความสามารถของสมาชิกในทีมสมาชิกในทีมมีความสามารถและทักษะความรู้หลากหลายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ดี ทีมงานมีปฏิบัติงานของตนเองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.59, 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวแนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านปทัสถานของทีมงาน

ด้านปทัสถานของทีมงาน	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.สมาชิกในทีมประพฤติและปฏิบัติตามตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่หัวหน้าทีมและผู้บริหารเป็นผู้กำหนด	2%	42%	51%	6%		3.62	0.62	มาก	1
2. สมาชิกในทีมมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเข้าร่วมฝึกอบรม โครงการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งนำมาใช้ในการทำงานของทีมและต่อองค์กร	3%	39%	52%	7%		3.52	0.65	มาก	3
3.พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมนั้นเป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกในทีมและต่อองค์กร	3%	39%	51%	7%		3.62	0.65	มาก	2
รวมด้านปทัสถานของทีม						3.62	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้าน ปทัสถานของทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกที่เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกในทีมและต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สมาชิกให้ความสำคัญมากกว่าในเรื่องอื่น ๆ เนื่องจากในการทำงานร่วมกันนั้นมีส่วนผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่ว่าจะเป็นทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานและมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกอีกทั้งยังช่วยให้การทำงานมีหลักเกณฑ์ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62, 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ด้านสถานภาพทีมงาน

ด้านสถานภาพ	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	น้อย		ปานกลาง		มาก		แปลผล	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างชัดเจน	4%	46%	49%	11%	3.56	0.74	มาก	1
2. มีการแสวงหาแนวทางในการประนีประนอมด้านความคิดที่แตกต่างกันเพื่อป้องกันการขัดแย้งกันของพนักงาน	4%	49%	41%	6%	3.52	0.66	มาก	2
3. ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและอย่างยุติธรรม	4%	48%	41%	7%	3.50	0.69	มาก	3
<b>รวมด้านสถานภาพของทีม</b>					<b>3.56</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีม ของทีมด้านสถานภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่อง การกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนมีทั้งยังมีการป้องกันและลดการขัดแย้งของสมาชิกในทีมอันเนื่องมาจากการเจรจาหรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันจนอาจจะทำให้เกิดปัญหาจากการทำงานร่วมกันได้ดังนั้นการให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระก็มีส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน  
เป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน

ด้านการกำหนดภารกิจและ เป้าหมายของงาน	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
1. พนักงานทราบบทบาท หน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3%	41%	51%	5%		3.59	0.63	มาก	3
2. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ช่วยให้การทำงานเป็น ทีมง่ายขึ้นและพนักงานรู้ หน้าที่ความรับผิดชอบของ ตน	3%	49%	40%	8%		3.50	0.69	มาก	6
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่ ทำให้ทราบความสามารถใน การปฏิบัติงานของตนเอง	4%	45%	46%	5%		3.51	0.66	มาก	5
4. พนักงานมีความเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานตามมติของ ทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็น ด้วยก็ตาม	4%	46%	42%	8%		3.55	0.70	มาก	4
5. หัวหน้ากับพนักงาน ร่วมกันวางแผนงานเพื่อ กำหนดทิศทาง ดำเนินงานของบริษัท	2%	41%	47%	6%		3.60	0.65	มาก	2
6. หัวหน้าและพนักงานมี การติดตามและประเมินผล ด้านการกิจและเป้าหมาย การทำงานร่วมกัน	3%	44%	47%	6%		3.61	0.65	มาก	1
<b>รวมด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของงาน</b>						<b>3.55</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีม การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่องหัวหน้าและพนักงานมีการติดตามและประเมินผลด้านภารกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกันไว้ถึงแม้ว่าจะไม่ด้วยในด้านความคิดเห็นของตนเองก็ตามเพื่อให้งานภายในกลุ่มสำเร็จดังที่ตั้งไว้ตามที่กำหนดนอกจากนี้ยังมีด้านการวางแผนของหัวหน้างานหรือหัวหน้าทีมหรือด้านการติดตามและประเมินการทำงานของสมาชิกในทีมก็มีส่วนสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันของสมาชิก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60, 3.59, 3.55, 3.55, 3.51, 3.50 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. พนักงานมีอำนาจด้านต่าง ๆ ในการตัดสินใจ ในการทำงาน	3%	44%	46%	7%	มากที่สุด	3.55	0.69	มาก	3
	14	178	182	26					
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3%	47%	42%	8%	มากที่สุด	3.63	0.67	มาก	1
	12	190	166	32					
3. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนา ทักษะความรู้และความสามารถอยู่เสมอ	2%	40%	50%	8%	มากที่สุด	3.54	0.62	มาก	4
	9	161	197	33					
4. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร หัวหน้าแผนกได้อย่างอิสระ	2%	48%	45%	5%	มากที่สุด	3.56	0.74	มาก	2
	6	193	180	21					
5. พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน	4%	47%	42%	8%	มากที่สุด	3.54	0.71	มาก	4
	15	186	189	30					
<b>รวมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ</b>						<b>3.63</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ด้านการกระจายความเป็นผู้นำที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยพนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการทำงานในทันทีและมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาหากเกิดปัญหาที่อาจจะเกิดจากการทำงานของทีมอีกทั้งยังได้รับการช่วยเหลือในด้านการทำงานมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอและให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงานของทีมและให้ความยุติธรรมกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ	1%	44%	49%	6%		3.69	0.62	มาก	1
	3	175	197	25					
2. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของบริษัท	3%	52%	39%	6%		3.50	0.65	มาก	5
	13	210	155	22					
3. มีการประสานงานอย่างเต็มใจระหว่างหน่วยงานภายในบริษัท	3%	46%	43%	8%		3.56	0.74	มาก	2
	13	184	172	31					
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ กว้างแผน และลำดับขั้นตอนการทำงาน	5%	41%	44%	10%		3.53	0.68	มาก	3
	6	193	180	21					
5. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง	2%	49%	41%	8%		3.53	0.71	มาก	3
	11	195	163	31					
<b>รวมด้านการตัดสินใจร่วมกัน</b>						<b>3.56</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกันของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานให้เห็นด้วยพนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานภายในกลุ่มและหน่วยงานในบริษัทเองซึ่งการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ต่างๆก็ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งภายในบริษัทอีกด้วยและยังสามารถนำข้อตกลงที่มีร่วมกันมาปฏิบัติงานอีกด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69,3.56,3.53,3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ด้านการการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. มีการติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3%	45%	46%	6%	3.55	0.66	มาก	2
	12	178	185	25				
2. พนักงานได้ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน	5%	47%	45%	7%	3.52	0.70	มาก	5
	18	187	166	29				
3. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3%	47%	42%	8%	3.53	0.66	มาก	2
	11	189	166	29				
4.พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3%	47%	42%	8%	3.55	0.68	มาก	2
	12	188	169	31				



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ			
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
5. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	3%	45%	46%	6%		3.55	0.66	มาก	2
6. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยได้ในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้	5%	47%	45%	7%		3.52	0.70	มาก	5
<b>รวมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย</b>						<b>3.52</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่อง มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผลคิดเห็นในเรื่องงานอย่างอิสระ ในขณะที่งานอีกทั้งพนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อแบบเปิดเผยและอย่างซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ในการทำงานของตัวพนักงานและเพื่อร่วมทีม อีกทั้งยังมีการปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันเสนอแนวคิดในการทำงานใหม่ เพื่อให้การทำงานร่วมกันรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.56, 3.55, 3.54, 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็น  
ทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

ด้านการมอบหมายงานตาม บทบาทและหน้าที่	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก ที่สุด	$\bar{X}$	S.D	แปล ผล	อัน ดับ	
1.บริษัท มีการกำหนดความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	3%	43%	49%	6%	3.57	0.65	มาก	1	
2. พนักงานทำงานตรงตาม ความรู้ความสามารถของตนเอง	4%	48%	40%	6%	3.51	0.70	มาก	7	
3.หัวหน้างานให้ความเชื่อถือ ไว้ใจและรับฟังความคิดเห็น ของพนักงานเสมอ	3%	47%	43%	7%	3.54	0.68	มาก	5	
4.หัวหน้างานสามารถสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3%	49%	43%	6%	3.54	0.68	มาก	4	
5.หัวหน้าสามารถสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานได้	4%	42%	48%	6%	3.56	0.67	มาก	2	
6.การกำหนดบทบาทหน้าที่ใน การร่วมกันจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดกิจกรรมต่าง ๆ มีกำหนด กันตามความเหมาะสม	3%	51%	40%	7%	3.52	0.67	มาก	5	
7.พนักงานมีความเต็มใจ ปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือ บทบาทหน้าที่ในบ้าง โอกาส เมื่อมีความจำเป็น	2%	45%	49%	4%	3.55	0.61	มาก	3	
<b>รวมด้านการมอบหมายงาน ตามบทบาทและหน้าที่</b>					<b>3.57</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>		

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ด้านการกำหนดหน้าที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่องบริษัท มีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและหัวหน้าทีมจะพิจารณาจากงานที่ได้รับมอบหมายและ

ประสบการณ์ในการทำงานรวมทั้งหัวหน้าทีมมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันทำงานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานอีกทั้งหัวหน้ายังให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างอิสระและยุติธรรมและอีกทั้งยังมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มให้มีความเป็นกันเองมากขึ้นและเพื่อให้สมาชิกทำงานได้อย่างอิสระ

#### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** แสดงการวิเคราะห์ ความแตกต่าง ของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	เพศ	Mean	S.D	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ของทีมงาน	ชาย	3.46	0.32	-2.71	<b>0.007**</b>
	หญิง	3.58	0.38		
2. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ชาย	3.52	0.38	-0.77	0.44
	หญิง	3.55	0.40		
3. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ชาย	3.53	0.36	-0.78	0.39
	หญิง	3.57	0.40		
4. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ชาย	3.50	0.34	-1.87	0.38
	หญิง	3.54	0.38		
5. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท และหน้าที่ของทีมงาน	ชาย	3.48	0.33	-0.78	<b>0.005*</b>
	หญิง	3.55	0.34		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีม แตกต่างกัน

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำของทีม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.39 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือนั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำของทีม ไม่แตกต่างกัน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.44 ด้านการตัดสินใจร่วมกันซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.38 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยของทีมงาน ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่แตกต่างกัน

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ทีม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของงาน ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ของทีม แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.52	4	0.38	2.85	0.02*
	ภายในกลุ่ม	52.75	395	0.13		
2.ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.14	4	0.13	0.90	0.11
	ภายในกลุ่ม	59.88	395	0.15		
3.ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.55	4	0.28	1.90	0.46
	ภายในกลุ่ม	59.88	395	0.15		
4.ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	0.14	4	0.03	0.90	0.90
	ภายในกลุ่ม	55.85	395	0.14		
5.ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.57	4	0.14	0.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	45.40	395	1.24		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามอายุใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) ค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_0$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงานแตกต่างกัน

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำของทีมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.46 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำของทีมไม่แตกต่างกัน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.11 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกันไม่แตกต่างกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.38 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่แตกต่างกัน

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ทีม มีค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกับการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน เป็นรายคู่

		20-24 ปี	25- 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	50ปีขึ้นไป
อายุ	Mean	3.4537	3.5546	3.6197	3.5365	3.2500
20 - 25 ปี	3.4537	-	-0.1009	<b>-0.1660*</b>	-0.08275	0.20370
26 - 30 ปี	3.5546	-	-	-0.6515	0.01811	0.30456
31 - 35 ปี	3.6197	-	-	-	0.08326	<b>0.3670*</b>
36 - 40 ปี	3.5365	-	-	-	-	0.2865
50 ปีขึ้นไป	3.2500	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า อายุที่แตกต่างกับการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของงานที่มีอายุที่แตกต่างกันในช่วงอายุระหว่าง 20 - 25 ปี และระหว่างช่วงอายุ 31 - 35 ปี แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.3** รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

$H_0$ : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตาม รายได้

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.68	5	0.13	1.01	0.41
	ภายในกลุ่ม	53.58	394	0.13		
2.ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.19	5	0.39	0.25	0.27
	ภายในกลุ่ม	60.23	394	0.15		
3.ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.95	5	0.39	0.25	0.93
	ภายในกลุ่ม	60.23	394	0.15		
4.ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	0.15	5	0.23	1.66	0.14
	ภายในกลุ่ม	55.70	394	0.14		
5.ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.59	5	0.14	1.03	0.40
	ภายในกลุ่ม	45.40	394	0.11		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.41 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.93 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำของทีมงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านตัดสินใจร่วมกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.27 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน ที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.34 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.40 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

$H_0$ : ระดับการศึกษาได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.19** แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.48	3	0.24	1.78	0.17
	ภายในกลุ่ม	53.79	397	0.13		
2.ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.03	3	0.19	1.26	<b>0.01*</b>
	ภายในกลุ่ม	58.18	397	0.15		
3.ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.37	3	0.89	0.63	0.29
	ภายในกลุ่ม	60.06	397	0.14		
4.ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	0.17	3	0.89	0.63	0.53
	ภายในกลุ่ม	55.68	397	0.14		
5.ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.11	0.85	0.42
	ภายในกลุ่ม	45.77	397	0.11		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า การด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานซึ่งมีค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.48 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำของทีมที่แตกต่างกัน

ด้านตัดสินใจร่วมกันมีค่ามีค่าSig. (2-tailed) เท่ากับ 0.29 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกันของทีมงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.53 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.42 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้านการตัดสินใจร่วมกันของทีมและด้านระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
	Men	3.5725	3.5022	3.6815
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5725	-	0.07031	-0.1792
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.5022	-	-	<b>0.17924**</b>
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.6815	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกันที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.5** ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด แตกต่างกัน

$H_0$ : ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด แตกต่าง

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตาม  
ประสบการณ์ทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.00	3	0.33	2.47	0.06
	ภายในกลุ่ม	53.27	396	0.13		
2.ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.01	3	0.67	4.56	<b>0.04*</b>
	ภายในกลุ่ม	58.20	396	0.14		
3.ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	1.54	0.20
	ภายในกลุ่ม	59.73	396	0.15		
4.ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.62	0.44	0.72
	ภายในกลุ่ม	55.67	396	0.62		
5.ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.62	2.03	0.10
	ภายในกลุ่ม	45.27	396	0.11		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบ พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.06 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.20 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกันที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.72 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกันที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.10 ซึ่งมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐาน ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.22** แสดงเปรียบเทียบความแตกต่าง ด้านการตัดสินใจร่วมกันและด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ประสพการณ์ ทำงาน	Mean	ไม่เกิน 1 ปี	ตั้งแต่ 1ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี	ตั้งแต่ 3 ขึ้นไปแต่ ไม่ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
		3.4629	3.5592	3.6437	3.4299
ไม่เกิน 1 ปี	3.4629	-	-0.9638	-0.8082	0.3301
ตั้งแต่ 1ปีขึ้นไปแต่ ไม่ถึง 3 ปี	3.5592	-	-	-0.0844	0.21383
ตั้งแต่ 3 ขึ้นไปแต่ ไม่ถึง 5 ปี	3.6437	-	-	-	0.21383
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.4299	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกันที่มีประสพการณ์ทำงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี และมากกว่า 3 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 2** การทดสอบความสัมพันธ์ ของ 2 ตัวแปรสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient)

**สมมติฐานที่ 2.1** ปัจจัยแนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย

$H_0$ : องค์ประกอบพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน

$H_1$ : องค์ประกอบพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน

**ตารางที่ 4.23** องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน

องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและ เป้าหมายของงาน			
	R	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านขนาดของทีมงาน	0.247	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน
ความเป็นปึกแผ่นของทีม	0.285	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน
ปทัสถานของทีม	0.318	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน
สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	0.373	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านภารกิจและเป้าหมาย โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ด้านขนาดของทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านขนาดของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมของพนักงาน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านสถานภาพสมาชิกของทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านสถานภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

องค์ประกอบพื้นฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานของทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

**สมมติฐานที่ 2.2** ปัจจัยแนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน

$H_0$ : องค์ประกอบพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน

$H_1$ : องค์ประกอบพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน

**ตารางที่ 4.24** องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน			
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านขนาดของทีมงาน	0.277	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน
ความเป็นปีกแผ่นของทีม	0.277	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน
ปทัสถานของทีม	0.251	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน
สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	0.283	<b>0.00*</b>	น้อย	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ด้านขนาดของทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00

ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านขนาดของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านสถานภาพสมาชิกของทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านสถานภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

องค์ประกอบพื้นฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

**สมมติฐานที่ 2.3** ปัจจัยแนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

$H_0$ : องค์ประกอบพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

$H_1$ : องค์ประกอบพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

ตารางที่ 4.25 องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน  
ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็น ผู้นำ			
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านขนาดของทีมงาน	0.306	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ความเป็นปึกแผ่นของทีม	0.243	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ปทัสถานของทีม	0.368	0.00*	น้อย	เดียวกัน
สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	0.255	0.00*	น้อย	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการกระจายความเป็นผู้นำโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation ) พบว่า ด้านขนาดของทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านขนาดของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านปทัสถานของทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านปทัสถานของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านสถานภาพสมาชิกของทีมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านสถานภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย



องค์ประกอบพื้นฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

**สมมติฐานที่ 2.4** ปัจจัยแนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

$H_0$ : องค์ประกอบพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารที่เปิดเผย

$H_1$ : องค์ประกอบพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

**ตารางที่ 4.26** องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านขนาดของทีมงาน	0.233	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ความเป็นปึกแผ่นของทีม	0.193	0.00*	น้อยมาก	เดียวกัน
ปทัสถานของทีม	0.186	0.00*	น้อยมาก	เดียวกัน
สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	0.302	0.00*	น้อย	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าด้านขนาดของทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านขนาดของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อยมาก

ด้านประสิทธิภาพของทีม มีค่า Sig.เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านประสิทธิภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อยมาก

ด้านสถานภาพของทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านสถานภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

องค์ประกอบพื้นฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

**สมมติฐานที่ 2.5** ปัจจัยแนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

$H_0$ : องค์ประกอบพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่

$H_1$ : องค์ประกอบพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่

**ตารางที่ 4.27** องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่

องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้าน การมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านขนาดของทีมงาน	0.285	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ความเป็นปึกแผ่นของทีม	0.276	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ประสิทธิภาพของทีม	0.248	0.00*	น้อย	เดียวกัน
สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	0.284	0.00*	น้อย	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานกับประสิทธิภาพด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าด้านขนาดของทีมงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านขนาดของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านประสิทธิภาพของทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านประสิทธิภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

ด้านสถานภาพของทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานด้านสถานภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

องค์ประกอบพื้นฐานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย

#### ตารางที่ 4.28 สรุปสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจเป้าหมายของงาน	Independent t-test	0.007*	ยอมรับ
เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	Independent t-test	0.44	ปฏิเสธ
เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน	Independent t-test	0.39	ปฏิเสธ
เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	Independent t-test	0.38	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน	One - way ANOVA	0.02*	ยอมรับ
อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	One - way ANOVA	0.11	ปฏิเสธ
อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน	One - way ANOVA	0.40	ปฏิเสธ
อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	One - way ANOVA	0.90	ปฏิเสธ
อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่	One - way ANOVA	0.29	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านกำหนดภารกิจและเป้าหมายในงาน	One - way ANOVA	0.11	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	One - way ANOVA	0.29	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านตัดสินใจร่วมกัน	One - way ANOVA	0.59	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	One - way ANOVA	0.29	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่	One - way ANOVA	0.42	ปฏิเสธ
รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน	One - way ANOVA	0.41	ปฏิเสธ
รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	One - way ANOVA	0.27	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน	One - way ANOVA	0.93	ปฏิเสธ
รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	One - way ANOVA	0.11	ปฏิเสธ
รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	One - way ANOVA	0.14	ปฏิเสธ
รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน	One - way ANOVA	0.14	ปฏิเสธ
ประสบการณ์พนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านตัดสินใจร่วมกัน	One - way ANOVA	0.29	ยอมรับ
ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	One - way ANOVA	0.10	ยอมรับ



ตารางที่ 4.29 ตารางสรุป Correlation

สมมติฐาน	ค่า R	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
องค์ประกอบของทีมด้านประสิทธิภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	0.186	Correlation	<b>0.000*</b>	ยอมรับ
องค์ประกอบของทีมด้านสถานภาพทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	0.302	Correlation	<b>0.000*</b>	ยอมรับ
องค์ประกอบด้านขนาดของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.285	Correlation	<b>0.000</b>	ยอมรับ
องค์ประกอบของทีมด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.276	Correlation	<b>0.000</b>	ยอมรับ
องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.248	Correlation	<b>0.000</b>	ยอมรับ
องค์ประกอบด้านสถานภาพทีมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.284	Correlation	<b>0.000</b>	ยอมรับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26- 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 268 คน รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 ถึง 30,000 บาท จำนวน 168 คน และอายุงานอยู่ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมขนาดของทีมงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่อง จำนวนของสมาชิกในทีมงานจะและการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในทีมงานรวมถึงในด้านการทำงานร่วมกันของสมาชิก ขนาดของทีมงาน และสมาชิกในทีมจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของทีมการทำงานและงานที่ตนรับผิดชอบ

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่องสมาชิกในทีมงานร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามที่ทีมงานกำหนดอีกทั้งการที่สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าทีม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านปทัสถานของทีมงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมมากความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเมื่อเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานเห็นด้วยใน

เรื่องพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมนั้นเป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกในทีมและต่อองค์กรและสมาชิกในทีมประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่หัวหน้าทีมเป็นผู้กำหนดให้ปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้การทำงานให้เป็นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสถานภาพของทีมงาน** พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานเห็นด้วยในเรื่อง มีการกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างชัดเจน

**ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน** พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่อง หัวหน้าและพนักงานมีการติดตามและประเมินผลด้านภารกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

**ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ** พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานเห็นด้วยในเรื่องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน** พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่องพนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

**ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย** พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่องมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผลพนักงานได้ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน พนักงานมีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

**ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามที่ได้รับมอบหมาย** พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยในเรื่องมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน



## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน

องค์ประกอบในการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจ และการเป้าหมายของงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	0.373	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ขนาดของทีม	0.285	0.00*	น้อย	เดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพทางด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงาน และองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมด้านสถานภาพของทีม มีค่าความสัมพันธ์มากกว่าทุก ๆ ด้าน และด้านขนาดของทีมงานมีค่าความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดซึ่งได้ทำการทดสอบแต่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยแต่อยู่ในทิศทางเดียวกันซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมมติฐานในด้านความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบในการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน	0.283	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ปทัสถานของทีม	0.251	0.00*	น้อย	เดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพทางด้านการตัดสินใจร่วมกันและองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมด้านสถานภาพของทีม มีค่าความสัมพันธ์มากกว่าทุก ๆ ด้านและด้านปทัสถานของงาน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดซึ่งได้ทำการทดสอบแต่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยแต่อยู่ในทิศทางเดียวกันซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมมติฐานในด้านความสัมพันธ์กัน

**ตารางที่ 5.3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐานและความสัมพันธ์ของการทำงานด้านการกระทำความ เป็นผู้นำ

องค์ประกอบในการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจาย ความเป็นผู้นำ			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปทัสถานของทีม	0.368	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ความเป็นปึกแผ่นของทีม	0.243	0.00*	น้อย	เดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพทางด้านการกระจายความเป็นผู้นำและองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมด้านปทัสถานของทีม มีค่าความสัมพันธ์มากกว่าทุก ๆ ด้านและด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดซึ่งได้ทำการทดสอบแต่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยแต่อยู่ในทิศทางเดียวกันซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมมุติฐานในด้านความสัมพันธ์กัน

**ตารางที่ 5.4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐานและความสัมพันธ์ของการทำงานด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

องค์ประกอบในการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสาร อย่างเปิดเผย			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
สถานภาพของทีมงาน	0.302	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ปทัสถานของทีม	0.186	0.00*	น้อย	เดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพทางด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมด้านสถานภาพของทีม มีค่าความสัมพันธ์มากกว่าทุก ๆ ด้านและด้านปทัสถานของทีมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดซึ่งได้ทำการทดสอบแต่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยแต่อยู่ในทิศทางเดียวกันซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมมุติฐานในด้านความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ของการทำงานด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่

องค์ประกอบในการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงาน ตามบทบาทและหน้าที่			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ขนาดของทีมงาน	0.285	0.00*	น้อย	เดียวกัน
ปทัสถานของทีม	0.248	0.00*	น้อย	เดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพทางด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่และองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมด้านขนาดของทีม มีค่าความสัมพันธ์มากกว่าทุก ๆ ด้านและด้านปทัสถานของทีมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดซึ่งได้ทำการทดสอบแต่ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยแต่อยู่ในทิศทางเดียวกันซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมมติฐานในด้านความสัมพันธ์กัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ภูมิศึกษาบริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด สรุปได้ว่าในองค์ประกอบพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านสถานภาพของสมาชิกมีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าทุก ๆ ด้านในด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของงานและด้านการตัดสินใจร่วมกันรวมทั้งด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยดังนั้นผู้บริหารควรที่จะเพิ่มในรายละเอียดของเป้าหมายให้มีความชัดเจนและให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างทั่วถึงและอิสระเพื่อให้การทำงานเป็นทีมของพนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นรวมทั้งลดปัญหาการขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันของพนักงานต่อผู้บริหารและพนักงานด้วยกันเองทำให้ลดความผิดพลาดจากการทำงานลดและเป็นการเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นรวมทั้งผู้บริหารควรที่จะเน้นใส่ใจในด้านการกระจายความเป็นผู้นำซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ในด้านปทัสถานหรือการกำหนดบทบาททกคุณเกณฑ์ในการทำงานร่วมกันและระเบียบข้อบังคับในการทำงานร่วมกันระหว่างกันภายในกลุ่มเพื่อให้พนักงานและหัวหน้ากลุ่มปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ส่วนทางด้านกรมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่นั้นมีความสัมพันธ์ในด้านขนาดของทีมงานหรือจำนวนของสมาชิกในทีมซึ่งจะกำหนดจากวัตถุประสงค์หรืองานของแต่ละส่วนงานหรือตามแต่ความสำคัญของงานของแต่ละฝ่ายที่จะต้องมีการระดมความคิดในการคิดค้นสร้างสรรค์ผลิตสินค้าใหม่ ๆ หรือโปรโมชันใหม่ ๆ เพื่อให้ลูกค้าสนใจและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมในการทำงานร่วมกันและฝ่ายบริหารของบริษัทควรที่จะนำข้อสมมติฐานที่ได้ทำการ

วิจัยแล้วมาปรับปรุงและพัฒนาในด้านที่ได้กล่าวไปแล้วให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้กระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ทำการศึกษาวิจัยและนำมาทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัทอื่น ๆ หรือในหน่วยงานราชการ

2. การศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการการทำงานเป็นทีม เช่น ด้านการลดความขัดแย้งภายในองค์กร ด้านความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. ศึกษาด้านความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีมงานของบริษัท



## บรรณานุกรม

- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. 2530. การบริหารการพัฒนาองค์กร. ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชา  
การบริหารและการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.  
นุชนาฎ. 2552. “การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:  
<http://www.idis.ru.ch.th/report/index.php?topic=20.10>, [สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2555]
- บุตตรี จารุโรจน์. 2549. ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรทิพย์ สัมปตตะวานิช. 2529. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการทำงาน. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ พันธุ์ธัญชัย. 2544. ศึกษาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหาร  
ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามใน 12 องค์ประกอบตามแนวลักษณะทีมงานที่มี  
ประสิทธิภาพของปาร์เกอร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.  
พันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว. 2545. ศึกษาเรื่องเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท  
จำกัด. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
\_\_\_\_\_. 2548. เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เจ มาร์ท จำกัด.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535. ความลับขององค์กร “พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่”. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไคร์.
- วิทยากร เชียงกุล. 2540. ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของพนักงาน. ศัพท์เศรษฐกิจ.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- สันสนีย์ ชูเชื้อ. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- อนุชา แก้วกลาง. 2548. รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต พายัพ (เจ็ดยอด). วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2528. การควบคุมคุณภาพในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : รุ่งเรือง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2532. ประเภทของทีมงานที่เป็นทางการ. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

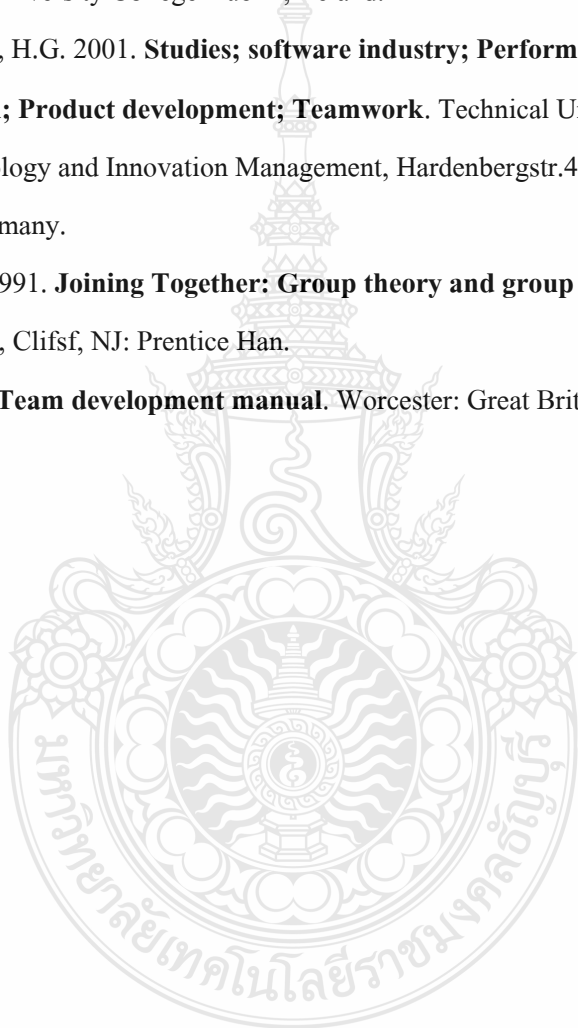
\_\_\_\_\_. 2532. ทีมงานที่เป็นทางการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

Cohen & other. 1996. **Management Changes; Labor Teamwork; Work Studies; Regions Organizationstructure.** Department of Industrial Relations, Graduate School of Business, University College Dublin, Ireland.

Hoegl & Gemuenden, H.G. 2001. **Studies; software industry; Performance Evaluation; Product development; Teamwork.** Technical University of Berlin, Chair For Technology and Innovation Management, Hardenbergstr.4-5, HAD 29, 10623 Berlin, Germany.

Johnson & Johnson. 1991. **Joining Together: Group theory and group skills.** Englewood, Clifsf, NJ: Prentice Han.

Woodcock, M. 1999. **Team development manual.** Worcester: Great Britain by Billing & Sons.



ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของการทำงานของพนักงาน :

กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์ม เฮ้าส์

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนของการประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยที่การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีถูกหรือผิด เพียงต้องการทราบถึงความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย จึงขอความกรุณาและความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่าน ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นความลับและใช้เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทเท่านั้น

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

- |           |   |              |
|-----------|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล  | จำนวน 5 ข้อ  |
| ส่วนที่ 2 | ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ฟาร์ม เฮ้าส์ จำกัด<br>ในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน  | จำนวน 13 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานวัดได้ดังนี้<br>การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย การกระจายความเป็นผู้นำ<br>การตัดสินใจร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย<br>และการมอบหมายงาน | จำนวน 29 ข้อ |

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย ( / ) ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 25 ปี

26 – 30 ปี

31 – 35 ปี

46 - 50 ปี

60 ปีขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,001 บาท

50,001 บาทขึ้นไป

4. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ช่วงอายุในการทำงาน

ไม่เกิน 1 ปี

ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ 3 ปี

ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี

มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบพื้นฐานของทีมงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นของทีมงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1 ด้านขนาดของทีม</b>					
1.1 ขนาดของทีมที่ความเหมาะสมส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมและด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน					
1.2 ขนาดของทีมงานส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมและต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในด้านการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในทีม					
1.3 ขนาดของทีมงานทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆในการทำงานเป็นทีมเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร					
1.4 ขนาดและจำนวนของสมาชิกในทีมมีผลด้านพฤติกรรมของสมาชิกในทีมและการทำงานร่วมกันของพนักงาน					
<b>2. ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน</b>					
2.1 การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันละกันของพนักงานและหัวหน้างานซึ่งส่งผลต่อความไว้วางใจกันทำงานของสมาชิก					
2.2 สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2.3 สมาชิกในทีมพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานรวมทั้งหัวหน้า					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นของทีมงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>3. ด้านปทัสถานของทีมงาน</b>					
3.1 สมาชิกในทีมประพฤติและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่หัวหน้าทีมและผู้บริหารเป็นผู้กำหนด					
3.2 สมาชิกในทีมมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และเข้าร่วมฝึกอบรมโครงการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งนำมาใช้ในการทำงานของทีมและต่อองค์กร					
3.3 พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมนั้นเป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกในทีมและต่อองค์กร					
<b>4. ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงาน</b>					
4.1 มีการกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างชัดเจน					
4.2 มีการแสวงหาแนวทางในการประนีประนอมด้านความคิดที่แตกต่างกันเพื่อป้องกันการขัดแย้งกันของพนักงาน					
4.3 ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและอย่างยุติธรรม					

**ตอนที่ 3** ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน วัดได้ดังนี้ การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย การกระจายความเป็นผู้นำ การตัดสินใจร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการมอบหมายงาน

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นของทีมงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>5.ด้าน การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน</b>					
5.1 พนักงานทราบบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5.2 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมง่ายขึ้นและพนักงานรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตน					
5.3 การกำหนดบทบาทหน้าที่ทำให้ทราบความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง					
5.4 พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
5.5 หัวหน้ากับพนักงานร่วมกันวางแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางดำเนินงานของบริษัท					
5.6 หัวหน้าและพนักงานมีการติดตามและประเมินผลด้านภารกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นของทีมงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>6. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน</b>					
6.1 พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ					
6.2 เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของบริษัท					
6.3 มีการประสานงานอย่างเต็มใจระหว่างหน่วยงานภายในบริษัท					
6.4 พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงาน					
6.5 พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง					
<b>7. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ</b>					
7.1 พนักงานมีอำนาจด้านต่าง ๆ ในการตัดสินใจ ในการทำงาน					
7.2 พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7.3 พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นของทีมงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.4 มีการพูดถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร หัวหน้าแผนกได้อย่างอิสระ					
7.5 พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน					
<b>8. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย</b>					
8.1 มีการติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
8.2 พนักงานได้ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน					
8.3 มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
8.4 พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
8.5 มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล					
8.6 พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นของทีมงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>9. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่</b>					
9.1 บริษัท มีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
9.2 พนักงานทำงานตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง					
9.3 หัวหน้างานให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเสมอ					
9.4 หัวหน้างานสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
9.5 หัวหน้าสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้					
9.6 การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม					
9.7 พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบ้างโอกาสเมื่อมีความจำเป็น					

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ – สกุล : นางสาวเบญจมาภรณ์ คำหาญพล
- วัน เดือน ปี เกิด : วันศุกร์ที่ 25 ธันวาคม 2530
- ที่อยู่ : 37/64 หมู่ 7 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอคำชะอี  
จังหวัดปทุมธานี 20150
- ประวัติการศึกษา : ระดับอนุปริญญาชั้นสูง คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี  
ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประวัติการทำงาน : ธุรกิจส่วนตัว
- เบอร์โทรศัพท์ : 084-7185520
- อีเมล : tukta\_kitty\_@hotmail.com

