

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย

The Teamwork Efficiency of Generation Y

ภูริวัชร ภูทองคำ¹
Phurivat Phutongkhum

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวายมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย 2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ประชาชนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 29-33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และพบว่า 1. ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.05$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ 2. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ (Keywords): ประสิทธิภาพทีมงาน

Received: 2023-09-27 Revised: 2023-10-22 Accepted: 2023-12-03

¹ พนักงานธุรกิจสาขา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สวนอุตสาหกรรมสหพัฒน์ แหลมฉบัง Business staff at the Government Housing Bank branch, Sahapat Industrial Estate, Laem Chabang

Abstract

This independent study on The Teamwork Efficiency of Generation Y. The purpose of this study were to determine: 1. To study the level of Teamwork Efficiency of Generation Y. and 2. To study the differences between personal factors and Teamwork Efficiency of Generation Y. and The sample population consisted of 400 People of Generation Y people in Nakhonsawan Province., using nonprobability sampling technique that a researcher uses to choose a sample of Accident sampling method. The instrument of this research was a questionnaire. The statistics used for analysis data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and One-Way ANOVA.

The result of the study has found that, the sample population consisted most respondents were female, age 29-33 years old, bachelor degree, Occupation of a private company employee, and have monthly income 15,001-20,000 baht. And found that: 1. The level of Teamwork Efficiency of Generation Y was at a high level ($\bar{X} = 4.08$), it was found that at a high level, sorted as follows: mutual understanding ($\bar{X} = 4.14$), division of labor according to competence ($\bar{X} = 4.09$), responsibility ($\bar{X} = 4.08$), cooperation in work ($\bar{X} = 4.06$), participation respectively ($\bar{X} = 4.05$), and respectability ($\bar{X} = 4.04$) 2. The differences between personal factors and Teamwork Efficiency of Generation Y. It was found that the sample age, education the different in the Teamwork Efficiency of Generation Y at statistical significance at .05

Keywords: Teamwork efficiency

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงมาก หน่วยงานต่างๆ จึงต้องเร่งพัฒนาบุคลากร เพื่อสนองตอบกับ ความเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรและการสร้างทีมงานจะมุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากระบบของกิจกรรมสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนพัฒนาทีมของหน่วยงานและดัดแปลงไปใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน ทีมงานจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งในการช่วยให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นไปตามเป้าประสงค์ การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของทีมให้ได้จึงเป็นสิ่งจำเป็น และสิ่งที่จะช่วยได้เป็นอย่างดี คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารทีมงาน

องค์การทุกแห่งต่างมีความประสงค์ให้พนักงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการทำงานเป็นทีมที่เรียกว่า “ทีมเวิร์ค” จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากพนักงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของการงานให้บรรลุถึงเป้าหมายด้วยความราบรื่น การทำงานเป็นทีมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้อง มีความไว้วางใจกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน รู้บทบาทหน้าที่ มีการสื่อสารที่ดี มีผู้นำที่มีความสามารถในการประสานงาน และนาทีมไปสู่เป้าหมาย ซึ่งทีมงานที่ดีต้องประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถของสมาชิก การประสานงานที่ดี ทุกคนมีความเข้าใจองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม เปิดใจพูดคุยกันได้ เผชิญปัญหาพร้อมกันได้ สิ่งเหล่านี้ องค์การจะต้องสร้างความเข้าใจ ผักฝนพอสสมควรจึงจะเกิดการการทำงานเป็นทีมได้ บริษัทที่ดีที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีม ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ องค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (สาวิณีย์ ทวยจันทร์. 2557).

กลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย น่าสนใจในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานเพราะกลุ่มนี้มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละสถานที่ทำงาน ในปี พ.ศ. 2564 บุคลากรกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 มีอายุอยู่ในช่วง 24-41 ปี สำหรับบางองค์กรนั้นมีคนรุ่นเจนเนอร์เรชั่นวายที่รับบทบาทเป็นผู้บริหารระดับกลาง ถึงสูงแล้ว นั้นหมายถึงบางองค์กรอาจมีเพียงสองเจนเนอร์เรชั่นเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ คือเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอร์เรชั่นวาย หากผู้บริหารสามารถวางกลยุทธ์เพื่อเชื่อมความแตกต่างและลดช่องว่าง ระหว่างวัยของพนักงานเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรก็จะยิ่งได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่งผลดีทั้งต่อด้านการบริหารงานที่จะได้แนวความคิดมาจากคนรุ่นใหม่และด้านการธำรงรักษาบุคลากรก็จะสามารถธำรงรักษาคนเก่งไว้ได้ โดยเฉพาะช่วงหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ในปี พ.ศ. 2558 ที่การโยกย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงดึงดูดเพื่อรักษาบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent People) ให้อยู่กับธุรกิจให้ได้ (วิไลพร ทวีลาภพันทอง. 2556) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจทำการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นข้อมูลให้ฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปประกอบการพิจารณาวางแผนนโยบายและออกแบบกิจกรรม เพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าทั้งต่อตัวพนักงานและบริษัท ต่อไป เพื่อนำ ไปสู่การพัฒนาและยกระดับผลงานขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าสืบไป.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ประชากร คือประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย กรณีไม่ทราบ

จำนวนประชากร

3. กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในจังหวัด

นครสวรรค์ กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของดักเบเลีย. จี. คอชแรน (อกินันท์ จันตะนี, 2550 : 25 : อ้างอิงจาก Cochran. 1953. Sampling Techniques.)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับประชาชนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในจังหวัดนครสวรรค์โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวายโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย ได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ (วรารณ ตระกูลสุทธิ, 2550) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยภาคกลาง จังหวัดนครสวรรค์ ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนมีนาคม 2564 - มิถุนายน 2564 โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ แปลผล สรุป และรายงานผลการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูล ในรูปความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน คำนวณโดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) ค่า F (F-Test) และทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยสถิติวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย และเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลการวิจัยโดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชาชนกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในจังหวัดนครสวรรค์ จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด มีลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจาก 5 ปัจจัยที่กำหนดไว้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 29-33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย จากการวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย โดยรวม

(n =

400)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจัดการ	ลำดับ
ด้านการมีส่วนร่วม	4.05	0.79	มาก	5
ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.78	มาก	6
ด้านความร่วมมือในการทำงาน	4.06	0.77	มาก	4
ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ	4.09	0.78	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.77	มาก	3
ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.14	0.77	มาก	1
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด	4.08	0.78	มาก	

จากตารางที่ 1 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความร่วมมือในการทำงาน

($\bar{X} = 4.06$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.05$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย สามารถสรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวายแตกต่างกัน พบว่า อายุระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับอรชา คา แดง (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน)ในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กรชนก สุตะพาหะ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ญัฐภรณ์ เกตุชู (2561) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานีระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กมลนิตย์ วิลัยแลง (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า กมลนิตย์ วิลัยแลง (2559) ทำ การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับ ปรีศนา พิมพา (2558) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครอง ส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการ ทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับขวัญชัย พบวิวัฒน์ชัยการ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ระบบการทำงาน

และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทว่าการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ จากการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความร่วมมือในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมด้านความร่วมมือในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีประเด็นที่สำคัญคือ การให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกันเพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและยอมรับในผลงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในทีม เพราะการมีส่วนร่วมของทีม การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทีมงาน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง สามารถลดหรือขจัดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานของพนักงาน ลดต้นทุนการผลิต ลดเวลาในการทำงานลดลง และใช้ทรัพยากรน้อยและได้ผลผลิตที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพผลิตภัณฑ์และปรับให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพนักงานก็เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1). ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกถึงวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นทีม เพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานเป็นทีม
- 2). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมขององค์กร หรือหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

กมลนิตย์ วิสัยแสง. (2559). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กรชนก สุตะพาหะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กัญญนันท์ ภัทรสรณ์ศิริ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :<http://paj.pit.ac.th/index.php/paj2014/article/view/6>
- กิตติกร คัมภีร์ปรีชา. (2557). ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เกิดกับการทำงานเป็นทีม. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติคุณ ลาภเบญจพร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานบัญชีเขตอำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554) การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยศิลปากร/นครปฐม.
- ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ดวงฤทัย ศรีเร. (2555). ผลกระทบของการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปริศนา พิมพ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พลธรรม พลการ. (2558). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการจัดการแข่งขันกีฬาของ กกท. แห่งประเทศไทย.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). กลยุทธ์ธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อิสระป้อมวรรณกรรม.

- รัตนารณณ์ แวกระโทก. (2554). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม. ออนไลน์. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/456320> สืบค้นวันที่ 15 เมษายน 2564
- วรารณณ์ ตระกูลสุขสิทธิ์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. (2556). ซึ่ปี '59 Gen Y แห่ขึ้นแท่นผู้บริหาร เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์บริหาร คนต่างยุค - รักษา Talent. เข้าถึงจาก: <http://www.manager.co.th/Weekly54/ViewNews.aspx?NewsID=9560000069997>. (สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2564)
- ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. (2553). การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.sattahipactivity.com/การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ>.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย
- มารีน เซอร์วิส จักัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ,มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรญา สินจิตร. (2562). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรเจนเนอร์เรชั่นวาย. ออนไลน์.
- สัมมนา สัมมุ. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : คลังปัญญา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.
- สรพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2557). สแกนนิสัย “คน 4 เจเนอเรชั่น” แม้ต่างกันก็อยู่ร่วมกันได้.เมื่อ 10 กรกฎาคม 2564, จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1401795159.
- สาวินัย หวยจันทร์. (2557). การทางานเป็นทีมของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อาเภอเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุน ท ร พ ลวงค์. (2551). The development for team working of the department of education'sstaff Thesis. Education Management: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา เลาพันธ์. (2551). การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แฮนด์เมดสตีกเกอร์ แอนด์ ดีไซน์.
- อรชา คางแดง. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงไทยจากัด(มหาชน)ในจังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรณีศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การ

ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม และ
สิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- Abdullah, A.B. (2012). The Study of Teamwork and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development January 2012, Vol. 1, No. 1.
- Cochran, W.G., (1953). Sampling Techniques. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- Cronbach, Lee. J. (1990). Essentials of Psychology Testing (5 th ed.). New York : Harper Collins Publishers.
- Emerson, Harrington. (1931). The Twelve Principles of Efficiency. New York : The Engineering Magazine.
- Gibson, James L. and others. (1988). Organization. 6 th ed. Texas : Business.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (2004). Organizational Behavior. 7th ed. Ohio: Thomson South-West.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). Management and motivation. New York: Penguin Book.
- Vroom, H V. (1964). Work and motivation. New York: Wiley & Sons.
- Woodcock, M. (1989). Team development manual (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Butterworth & Son.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). Teambuilding Strategy. Hampshire : Gower Publishing.