

การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด
TEAMWORK OF STAFF KERRY EXPRESS (THAILAND) Co., Ltd

LOMCHOY DUTDEEKAEW

ลมโชย ดุจดีแก้ว

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

AN INDEPENDENT STUDY PRESENTED TO

E-mail - LOMCHOY.DEE@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม ด้านความสามารถของสมาชิกในทีม ด้านบุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีม ด้านการจัดสรรบทบาทด้านความหลากหลาย ด้านขนาดของทีม ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม และความชอบของสมาชิกในทีม ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำและด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน

ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานของบริษัท บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ทาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จึงสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และต่ำกว่า 15-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 ,สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา 25,001-30,000 บาทจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมามากกว่า 30,001 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ

ความสามารถของสมาชิกในทีม ด้านความหลากหลาย ด้านบุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีม ด้านการจัดสรรบทบาท ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม ด้านขนาดของทีม และด้านความชอบของสมาชิกในทีม ตามลำดับ และในส่วนตัวที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ตามลำดับ

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม ,องค์ประกอบและคุณสมบัติ,ประสิทธิภาพ,พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

The research of Teamwork of Staff Kerry Express (Thailand) co., Ltd. The objective is to study The Efficiency teamwork of Kerry Express (Thailand) co., Ltd employees. Part 1 The Composition and qualifications of Teamwork. The Ability of team members, The Personality of team members, Role allocation, The diversity, The size of the team , The flexibility of team members and Likes of team members. Part 2 The Efficiency teamwork of employees. The Defining mission and team goals, The Assignment of duties, Open communication, Leadership distribution and Joint decision making. Classified by personal conditions included Gender, Age, Marital status, Graduation and Salary.

The Population in this research is Employees in Kerry Express (Thailand), All respondents 255 persons. The research instruments consisted is Questionnaire. Perform data analysis using computer software (SPSS) to find Frequency, Percentage, Average (\bar{X}), Standard deviation (SD).

Findings are as follows: The Employees all respondents 255 persons, There are female 148 persons representing 58.0% and male 107 persons representing 42.0% and The Most age 21-30 years old 143 persons representing 56.0% , Next are 31-40 years old 70 persons representing 27.5%, 41-50 years old 39 persons representing 15.3%, Below 15-20 years old 3 persons representing 1.2%. Most are single 154 persons representing 60.4%, Next are marital 86 persons representing 33.7%, Divorce 13 persons representing 5.1% and Widowed 2 persons representing 0.8%. Most of The Graduated are Bachelor's degree 198 persons representing 77.6%, Next Master's degree 33 persons representing 13.0% and Diploma / High Vocational 24 persons representing 9.4%. Most of The Salary are 15,001 – 25,000 baht's 106 persons representing 41.6%, Next are, 25,001 – 30,000 bath's 81 persons representing 31.8%, Over 30,001 bath's 66 persons representing 25.8% and below 15,000 bath's 2 persons representing 0.8% respectively.

Teamwork of Staff Kerry Express (Thailand) co., Ltd. The overall opinion of employees in Part 1 The Composition and qualifications of Teamwork was at high level When considering each aspects found Every aspect was at a high level namely The Ability of team members, The diversity, The Personality of team members, Role allocation, The flexibility of team members, The size of the team and Likes of team members respectively. And Part 2 The Efficiency teamwork of employees was at high level When considering each aspects found Every aspect was at a high level namely The Defining mission and team

goals, Leadership distribution, The Assignment of duties, Open communication, and Joint decision making respectively.

Keyword : teamwork, The Composition and qualifications of Teamwork, Efficiency, Kerry Express (Thailand) co., Ltd. employees

บทนำ

ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือ อีคอมเมิร์ซ ในปัจจุบันเติบโตอย่างต่อเนื่องจากหน้าร้านออนไลน์ ทั้งเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) อินสตาแกรม (Instagram: IG) เพื่อการขายสินค้าประเภท แฟชั่น ผลิตภัณฑ์ดูแลผิวพรรณ ความงาม อาหาร สินค้าไอที ฯลฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจการขายออนไลน์ ทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงในธุรกิจโลจิสติกส์และขนส่งพัสดุ จึงทำให้บริษัท Kerry Logistics จำกัด ได้นำ Kerry Express เข้ามาทำธุรกิจบริการจัดส่งพัสดุด่วน ด้วยการประกาศความเป็น “เคอรี่ เอ็กซ์เพรส ทุกที่ ทั่วไทย” โดยตั้งชื่อนาม บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาถึงระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม ประกอบด้วยความสามารถของสมาชิกในทีม บุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีม การจัดสรรบทบาท ความหลากหลาย ขนาดของทีม ความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม และความชอบของสมาชิกในทีม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ขอบเขตด้านประชากร

และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท Kerry Express 700 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคลบริษัท เคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ณ เดือน กรกฎาคม 2562) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรในการคำนวณตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5 % ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน

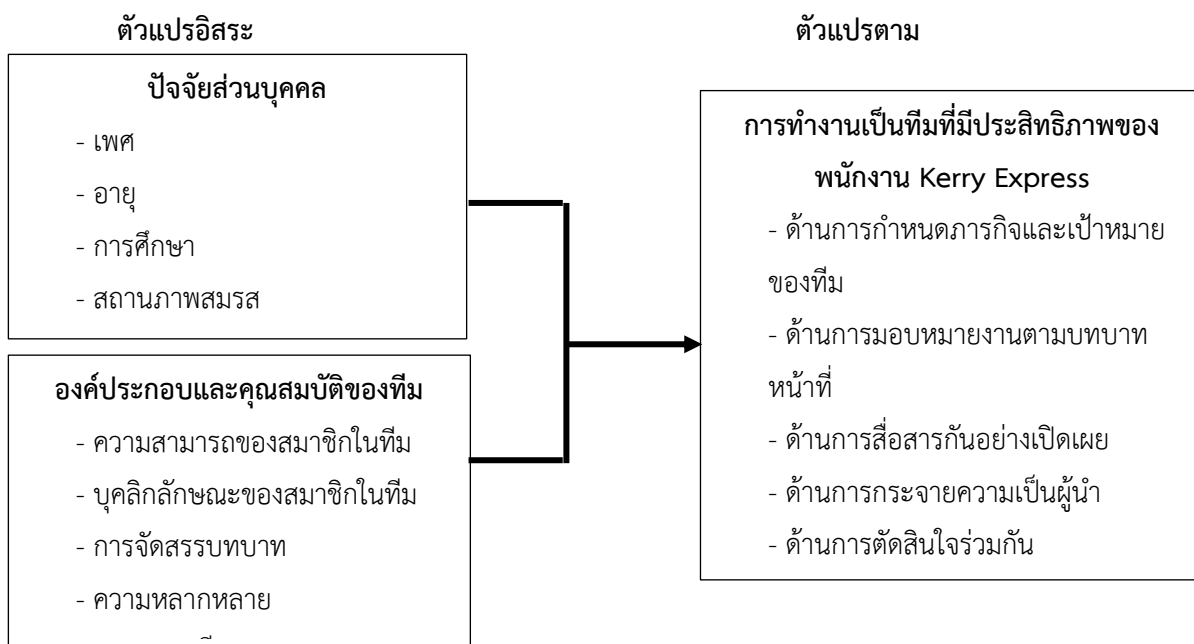
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึง เดือนกันยายน 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท เคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบและคุณสมบัติของทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพแลประสิทธิผลต่อไป

กรอบแนวคิดของการศึกษา



แนวคิดทฤษฎีของโรบบินส์ (Robbins , 2001) ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่

1. สภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีม
2. องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม (Composition) องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ 1) ความสามารถของสมาชิกทีม 2) บุคลิกลักษณะของสมาชิกทีม 3) การจัดสรรบทบาท 4) ความหลากหลาย 5) ขนาดของทีม 6) ความยืดหยุ่นของสมาชิกทีม และ 7) ความชอบของสมาชิกทีม
3. กระบวนการทำงานของทีม (Process) กระบวนการทำงานของทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ 1) วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) เป้าหมายชัดเจนเฉพาะ 3) ความสามารถของทีม 4) ระดับของความขัดแย้ง และ 5) ความสูญเสียเปล่าทางสังคม

ปาร์คเกอร์ (1990) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose)
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate)
3. การมีส่วนร่วม (Participation)
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening)
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement)
6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus)
7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication)
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments)
9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
- 10.

ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) 11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) 12. การประเมินผลตนเอง (Self-Assessment)

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ ปาร์คเกอร์ เป็นกรอบตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลนิตย์ วิลัยแลง (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า 1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่ามีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีมและด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

ชลิตา ชาญวิจิตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของทีม ด้านความคล้ายคลึงกันที่มีต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความคล้ายคลึงด้านการแก้ไขความขัดแย้ง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของทีม การวางแผนการทำงานร่วมกันการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างงานที่ถูกต้อง ออกแบบ การมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน และการแข่งขันกันทำงานภายในทีมมีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และพบว่า ความคล้ายคลึงด้านการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างงานที่ถูกต้อง ออกแบบการมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน และการแข่งขันกันทำงานภายในทีมมีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน ซึ่งผลในการศึกษาในครั้งนี้

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของฝ่ายสนับสนุนที่ทำหน้าที่ด้านบริหารงานทั่วไปของแต่ละคณะวิชา และออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วาสนา เกอแอสละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ, สุรี พฤษภววิศศักดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความ เป็นผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บ ข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 700 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล ณ เดือน กรกฎาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% จากประชากรทั้งหมด 700 คน ใช้สูตรคำนวณ แล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 255 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน แผนกงาน มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นการประเมินแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้ 5 = มากที่สุด , 4 = มากที่ , 3 = ปานกลาง , 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยกำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ โดย ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง ค่า 0 หมายถึง ไม่ แน่ใจ ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา
ขั้นตอนสุดท้าย แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบทางออนไลน์ให้แก่
ประชากรที่กำหนดไว้ เมื่อได้รับแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนเมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูล
ครบถ้วนแล้ว นำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอรี่
เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน
255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วน
ใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5
ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และต่ำกว่า 15-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มี
สถานภาพโสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7,
สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ส่วนใหญ่มีระดับ
ปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และอนุปริญญา/
ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อย
ละ 41.6 รองลงมา 25,001-30,000 บาทจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 66 คน
คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย)
จำกัด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม และส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
ของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์
เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.72$) เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถของสมาชิกในทีม ด้านความหลากหลาย ด้านบุคลิกลักษณะของ
สมาชิกในทีม ด้านการจัดสรรบทบาท ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม ด้านขนาดของทีม และด้านความชอบของสมาชิกใน
ทีม ($\bar{X}= 3.90$, $\bar{X}= 3.81$, $\bar{X}= 3.73$, $\bar{X}= 3.73$, $\bar{X}= 3.66$, $\bar{X}= 3.60$, $\bar{X}= 3.58$) ตามลำดับ และการทำงานเป็นทีมของ
พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, $\bar{X} = 3.88$, $\bar{X} = 3.66$, $\bar{X} = 3.52$, $\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

เพื่อศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 255 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 143คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และต่ำกว่า 15-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7, สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง15,001-25,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา 25,001-30,000 บาทจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมามากกว่า 30,001 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม และส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถของสมาชิกในทีม ด้านความหลากหลาย ด้านบุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีม ด้านการจัดสรรบทบาท ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม ด้านขนาดของทีม และด้านความชอบของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 3.90$, $\bar{X} = 3.81$, $\bar{X} = 3.73$, $\bar{X} = 3.73$, $\bar{X} = 3.66$, $\bar{X} = 3.60$, $\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, $\bar{X} = 3.88$, $\bar{X} = 3.66$, $\bar{X} = 3.52$, $\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถของสมาชิกในทีม ด้านความหลากหลาย ด้านบุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีม ด้านการจัดสรรบทบาท ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม ด้านขนาดของทีม และด้านความชอบของสมาชิกในทีม ตามลำดับ และส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม และส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม

1. **ด้านความสามารถของสมาชิกในทีม** การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกในทีมแต่ละคนมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับและรู้จักแก้ปัญหาเพื่อลดความขัดแย้ง สมาชิกในทีมแต่ละคนมีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยการประเมินทางเลือกที่ดีที่สุด และ สมาชิกในทีมแต่ละคนต่างมีทักษะความชำนาญด้านเทคนิค ตามลำดับ สอดคล้องกับจิราภรณ์ เตชะอุดมเดช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสูงกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 68.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. **ด้านบุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีม** การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกในทีมยึดมั่นในหลักการ ประสานงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมแต่ละคนสามารถสื่อสารต่อกันได้อย่างเปิดเผย และ สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความมั่นคงในอารมณ์ รู้จักการควบคุมตนเองได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีมและด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

3. **ด้านการจัดสรรบทบาท** การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก คือ สมาชิกแต่ละคนในทีมได้รับการจัดสรรหน้าที่ตามความถนัดและความสนใจ ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทุกคนในทีมได้อย่างเหมาะสม และสมาชิกในทีมสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ ชลิดา ชาญวิจิตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของทีมงาน ด้านความคล้ายคลึงกันที่มีต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงานทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความคล้ายคลึงด้านการแก้ไขความขัดแย้ง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน การวางแผนการทำงานร่วมกันการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างงานที่ถูกออกแบบ การมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน และการแข่งขันกันทำงานภายในทีมมีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และพบว่า ความคล้ายคลึงด้านการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน การวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างงานที่ถูกออกแบบการมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน และการแข่งขันกันทำงานภายในทีมมีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน ซึ่งผลในการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแผนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของฝ่ายสนับสนุนที่ทำหน้าที่ด้านบริหารงานทั่วไปของแต่ละคณะวิชา และออกแบบจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านความหลากหลาย การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกในทีมมีความสามารถในการใช้ข้อมูลที่หลากหลายช่วยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สมาชิกในทีมมีความสามารถและความคิดที่หลากหลาย และ สมาชิกในทีมมีความคล้ายคลึงกัน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย ทองคำ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 หญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีอายุต่ำกว่า 41 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์เครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 12 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.02$) ด้านการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ($\mu = 3.93$) และด้านหลักการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.83$)

5. ด้านขนาดของทีมงาน การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ทีมงานมีขนาดที่เหมาะสมต่อการสื่อสารและร่วมกันรับผิดชอบในการทำงาน ขนาดของทีมงานส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางความคิด และขนาดของทีมงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อกัน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์ม่วงพูล (2558) ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และ

ด้านการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

6. ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกในทีมสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สมาชิกในทีมสามารถช่วยเหลือและทำงานแทนสมาชิกคนอื่นได้ และสมาชิกในทีมมีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นพร้อมเรียนรู้งานทุกด้าน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ นายธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากคือ ในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี

7. ด้านความชอบของสมาชิกในทีม การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกในทีมชอบที่จะประสานความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมชอบที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และสมาชิกในทีมมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ กมลนิตย์ วิลัยแสง (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า 1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกในทีมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์และกำหนดแนวทางในการทำงานได้ร่วมกัน และ สมาชิกทุกคนยอมรับและเต็มใจที่จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายรวมมากกว่าส่วนตัว ตามลำดับ สอดคล้องกับ วาสนา เกอแผละ, ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ, สุรี พงษ์ทวีศักดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และด้านการกระจายความเป็นผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะการทำงานมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการแบ่งภาระงานอย่างเสมอภาค และ สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและสามารถปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทได้หากจำเป็น ตามลำดับ สอดคล้องกับ เหมือนฝัน บุรจิภาชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลู ไล่โว่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลู ไล่โว่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม และด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลู ไล่โว่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน พบว่า มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกทุกคนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกัน สมาชิกทุกคนยินดีที่จะอภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจและเต็มใจอย่างเปิดเผย และ สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558) ศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 29 ปีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาทและอายุงานที่ทำในองค์กร 3 – 5 ปีผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ(ย่านสีลม) แตกต่างกันการทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย (Beta= 0.170) และระบบงานของบริษัทด้านการติดตามและประเมินผล (Beta = 0.330) ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกทุกคนเห็นว่าการกระจายความเป็นผู้นำ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สมาชิกทุกคนพร้อมที่จะหมุนเวียนสับเปลี่ยนภาวะ การเป็นผู้นำตามสถานการณ์ และสมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ นางสาวกรวิภา งามจุฬิงค์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วงระหว่าง 31-40 สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งข้าราชการ คณะกรรมการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุด คือ คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี

งบประมาณ 2560 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำมีความคิดเห็นที่ว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงานด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก 3. การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสรต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 4. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีมและด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 5. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน การทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะการตัดสินใจร่วมกันควรยึดหยุ่นตามสถานการณ์ สมาชิกทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติและ สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบและคุณสมบัติของทีม

1. ด้านความสามารถของสมาชิกในทีม สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ในการทำงานผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานในทีมได้แสดงความคิดเห็นทุกคนเพื่อแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและการประเมินผลตนเองทั้งด้านทักษะความชำนาญทางเทคนิค ทักษะด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ รวมถึงด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. ด้านบุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีม สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรเน้นให้สมาชิกในทีมประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้รู้จัก คู่แข่งและตอบคำถามเกี่ยวกับตนเองเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในทีม รวมทั้งส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สมาชิกทุกคนได้เรียนรู้หลักการต่าง ๆ เช่น การสนับสนุน การประสานงาน การส่งเสริมและเกื้อกูลกันและกัน เน้นการใช้ปัญญามากกว่าอารมณ์ในการทำงาน เพื่อให้เป็นทีมที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. ด้านการจัดสรรบทบาท สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารจัดสรรหน้าที่ตามความถนัดและความสนใจ คือ ผู้บริหารจึงควรพิจารณามอบหมายงานตามความถนัดของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและ สร้างสภาพแวดล้อมให้สมาชิก

ในทีมเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน เช่น จัดทำแผนการปฏิบัติงานซึ่งมีการระบุผู้รับผิดชอบงานในแต่ละส่วน กำหนดระยะเวลา วันเวลา เป้าหมายงานเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือนหรือรายปี โดยปิดประกาศให้สมาชิกในทีมได้รับรู้ทั่วหน้า นอกจากนี้ยังอาจมีการประชุมเพื่อรายงานหรือติดตามความก้าวหน้า

4. ด้านความหลากหลาย สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และควรส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เพราะแต่ละคนอาจมีความโดดเด่นทางความสามารถที่ต่างกัน และผู้บริหารเองก็ควรมีความสามารถในการนำความสามารถที่โดดเด่นของแต่ละคนออกมาใช้ร่วมกันได้อย่างลงตัว

5. ด้านขนาดของทีม สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรกำหนดจำนวนสมาชิกในทีมงานให้มีขนาดที่เหมาะสมมากขึ้น โดยอาจกำหนดสมรรถนะของสมาชิกที่จำเป็นกับงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ทำให้ทีมมีความเหนียวแน่น มีความผูกพันต่อกัน ร่วมกันรับผิดชอบในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

6. ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะมีลักษณะที่สามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ คือ พิจารณาจากประสบการณ์การทำงานว่าอายุการทำงานในแต่ละที่นั้นมีระยะเวลาทำงานมากน้อยแค่ไหน รวมถึงบุคลิกส่วนตัวว่าสามารถเข้ากับเพื่อร่วมงานได้หรือไม่ มีมนุษยสัมพันธ์อย่างไร มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานหรือไม่

7. ด้านความชอบของสมาชิกในทีม

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนใจศึกษาสมาชิกในทีมงานว่ามีความชอบสนใจในสิ่งใด เพื่อค้นหาจุดสนใจร่วมที่ทำให้เกิดความเห็นพ้องต่อสิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลงในการสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรสร้างระบบการจูงใจที่ดี เช่น การฝึกกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยสมาชิกในทีมงาน การจัดสรรประโยชน์ตอบแทนที่เท่าเทียมกันในทีมงาน การให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมทีมงานอย่างเสมอภาค เป็นต้น

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของบุคคลในการทำงานแต่ละด้านก่อนมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยหน้าที สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ฟังที่ดี เข้าใจทัศนคติและความรู้สึกของผู้อื่น การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงภาวะผู้นำ โดยมุ่งเน้นเรื่อง ความร่วมมือและสร้างความไว้วางใจต่อกัน และไม่ยึดหลักการใช้อำนาจเพื่อการบังคับสั่งการ แต่เป็นความสัมพันธ์เชิง “การแบ่งปันอำนาจ หรือ การใช้อำนาจร่วมกัน” เป็นสำคัญ โดยความเป็นผู้นำของบุคคลสามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งไปตามแต่ละตามสถานการณ์ได้ตลอดเวลา

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปราย วิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจ รวมถึงตรวจสอบทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) โดยเปรียบเทียบกับภาครัฐและภาคเอกชนอื่นที่มีการทำงานอยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากขึ้น เช่น เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด กับ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณถึงทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอาจจะให้ข้อมูลไม่ลึกซึ้งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษาเชิงคุณภาพในแต่ละภูมิภาค เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคและเพื่อสามารถสร้างผลกำไรที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นางนงลักษณ์ สมเชื้อ, 2558 **ปัจจัยที่มีผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษในเขตนิคม**

อุตสาหกรรม 304 สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปาตีเมาะ เกษรา และนางสาวอาชีวะห่อแหว, 2558 **ปัจจัยและสาเหตุการลาออกของพนักงานบริษัทสรรพลินค้าเซ็นทรัล**

จำกัด (สาขา เซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่) คณะรัฐศาสตร์ สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มธุรส สว่างบำรุง, 2536 **สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน เขตจังหวัด**

ชลบุรี สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา

ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558 **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูน**

ซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศักดิ์ชาย ไสยคล้าย, 2560 **แนวทางการลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษา โรงแรมดุสิตธานี พัทยา**

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ โรงแรมและภัตตาคาร) วิทยาลัยดุสิตธานี

อรวรรณ วงศ์สนิท, 2555 **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร อำเภอนคร**

หลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.