

การทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**TEAM WORKING AND HAPPINESS IN WORK PLACE AFFECTING WORK
EFFICIENCY TOWARD PERSONNELS OF SPECIFIC GOVERNMENT
ORGANIZATION IN BANGKOK DISTRICT**

ขนิษฐา น้อยเทศ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Khanitha Noited

E-mail: 6414993011@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษารูปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ให้ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า ความสุขในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study aimed to (1) investigate the personnels attitude toward team working, happiness in work place and work efficiency (2) analyze the effects of team working and happiness in work place affected work efficiency, the administered questionnaire with the reliability value of 0.93 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The results were concluded that the respondents including the organization personnels level of agreement toward team working, happiness in work place and work efficiency in regular practices

Finally, the research hypotheses were proved that happiness in work place and team working affected work efficiency consecutively with statistically important level at 0.05

Keywords : team working, happiness in work place, work efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างตระหนักถึงความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ที่พิจารณาจากตัวชี้วัด คือ ความประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เกิดความคุ้มค่าและงานมีคุณภาพในทุกขั้นตอนกระบวนการ (ปิยวรรณ บรรพชาติ, 2563) ทำให้ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง รวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรมีวิธีปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ (เป็ทมาพร ท่อชู, 2559) ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ทันต่อเวลาที่กำหนด และผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (พิชชาภา เกาะเต็น, 2563)

การที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั้นบางครั้งงานที่ทำอาจไม่สามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว ต้องมีการทำงานร่วมกับบุคลากรคนอื่นในองค์กรหรือต่างองค์กร (จิรวัจน์ วงศาโรจน์, 2561) โดยการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับการเป็นข้าราชการในยุคปัจจุบันอีกด้วย ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยในการดำเนินการอื่น ๆ เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญ (สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2557) และอีกสิ่งที่ทำให้ที่ทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน ก็คือปัจจัยแห่งความสุข

โดยความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (เอกสฤษฎี ลักขิตานนท์ และคณะ, 2559) จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมี ประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaittha, 2016)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านด้านการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

2. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวและความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานของภาครัฐ โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรและหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นกรอบความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเนื้อหาของบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการสร้างคำถามของแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล การนำเสนอสมมติฐานของการวิจัย การใช้คำสถิติ รวมถึงการสร้างกรอบแนวความคิด โดยจัดเนื้อหาของการดำเนินการไว้ดังนี้

1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้ ได้แก่

1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ ได้แก่

- แนวคิด และทฤษฎี เรื่องการทำงานเป็นทีม

1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ ได้แก่

- แนวคิด และทฤษฎี เรื่องความสุขในการทำงาน

1.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม ได้แก่

- แนวคิด และทฤษฎี เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล อิทธิพลระหว่างตัวแปร

3. การนำเสนอสมมุติฐานของการวิจัยที่ได้รับจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การนำเสนอกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) เพื่อนำเสนอภาพเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาที่ได้ สามารถสรุปคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม ได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การแบ่งหน้าที่ให้แก่สมาชิกในทีมอย่างชัดเจน
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานและบุคลากร
4. การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในทีม
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก
7. การสนับสนุน ช่วยเหลือกัน
8. เสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงาน
9. การใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน
10. การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
11. การร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน
12. การร่วมกันปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาที่ได้ สามารถสรุปคุณลักษณะของความสุขในการทำงาน ได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การทำงานโดยความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน
2. ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล
3. ความกระตือรือร้นในงานที่ทำ
4. ความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน
5. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
6. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ
7. การทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงก้าวหน้า
8. การมีโอกาสในการได้รับพัฒนา
9. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา
10. การได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก
11. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับ
12. การได้รับความช่วยเหลือระหว่างผู้ร่วมงาน
13. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจ
14. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาที่ได้ สามารถสรุปคุณลักษณะของความสุขในการทำงาน ได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การปฏิบัติงานให้เสร็จโดยสูญเสียดเวลาและพลังงานน้อยที่สุด
2. การปฏิบัติงานได้เร็วและดีที่สุด ไม่มีข้อผิดพลาด
3. ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจโดยอาจจะใช้เทคนิค วิธีการที่สร้างผลงานได้มากขึ้น
4. ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา
5. การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. การที่สามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร และทันต่อเวลาที่กำหนด
7. การที่ผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ
8. การทำงานได้ปริมาณและมีคุณภาพมาก
9. การทำงานถูกต้องได้ตามมาตรฐาน

2. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์/ การส่งผล/ หรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร

2.1 ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่าง การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1.2 การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีม

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2 ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่าง ความสุขในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2.2 ทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

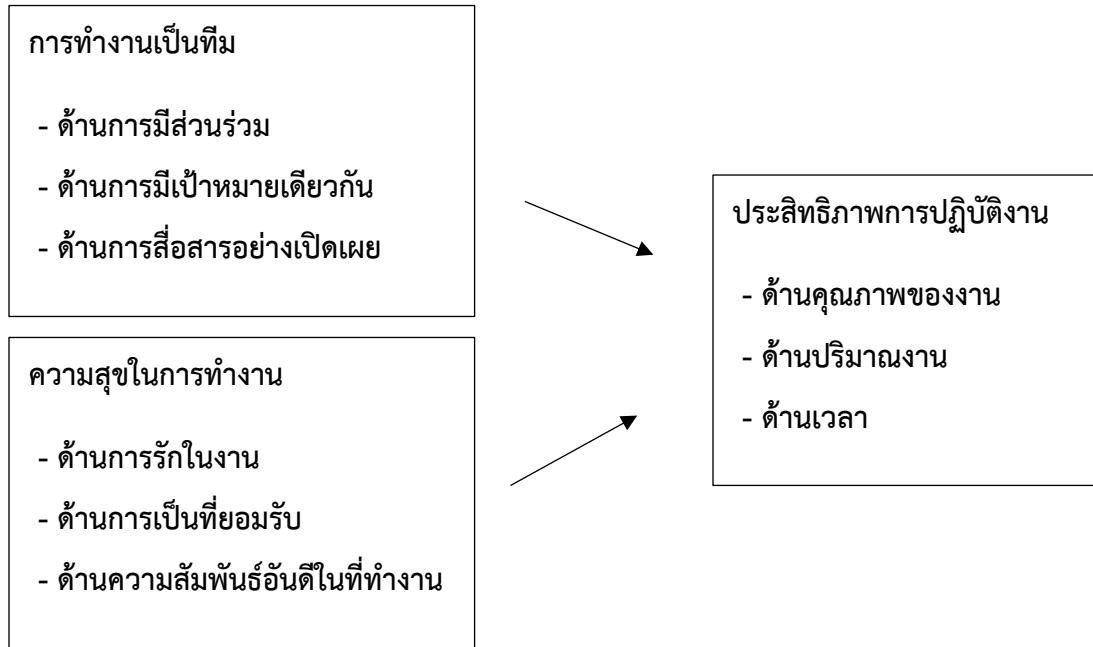
จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคลากรนั้นมีความสุขในการทำงาน

ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างความสุขในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวความคิด

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



จากภาพจะแสดงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการทำงานเป็นทีมและมีความสุขในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็น ได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- 1.1 เป็นบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการทำงานเป็นทีมมาก่อน
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 907 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากร หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับสหกรณ์, 2566)

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ

เฉพาะเจาะจง

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร (Yamane, 1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 277.58 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเวลา

3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

3.2 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภะนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

3.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.2.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง การทำงานเป็นทีม มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ความสุขในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

1.5 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

3.5.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

3.5.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.93

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรค่ารวมพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.93 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (ปิยะธิดา ปัญญา, 2558)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องการทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (ญาณิภา จันทร์บำรุง, 2555) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560)

สรุป และอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเนื้อหา โดยใช้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา นอกจากนี้แบบสอบถามที่ใช้ดังกล่าวมีการตรวจสอบความเชื่อถือได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.93 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ซึ่งได้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ในที่นี้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคคลที่เลือกจากบุคลากรหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้คือ 1. เป็นบุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการทำงานเป็นทีมมาก่อน และ 3. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สถิติที่นำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เนื้อหาที่นำเสนอ ประกอบด้วย

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 40 ปี โดยมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ ระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,000 – 25,000 บาท

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

2.1 ผลสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ที่กล่าวว่า เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

(1) การทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วย ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับค่อนข้างเห็นด้วย รองลงมาคือด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีคะแนนเฉลี่ยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีคะแนนเฉลี่ยในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่าประเด็นเรื่องสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนงานในการทำงาน เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ของด้านการมีส่วนร่วม ประเด็นเรื่องสมาชิกในทีมร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ของด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และประเด็นเรื่องสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ของด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

(2) ความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วย ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย รองลงมาคือด้านการรักในงาน มีคะแนนเฉลี่ยในระดับก่อนข้างเห็นด้วย และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ยในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่าประเด็นเรื่องเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน ประเด็นเรื่องการมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ของด้านการรักในงาน และประเด็นเรื่องหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ของด้านการเป็นที่ยอมรับ

(3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วย ในระดับก่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย รองลงมาคือด้านเวลา มีคะแนนเฉลี่ยในระดับก่อนข้างเห็นด้วย และด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ยในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเด็นที่ศึกษาในแต่ละด้าน สรุปได้ว่าประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ด้านคุณภาพของงาน ประเด็นเรื่องการทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ของด้านเวลา และประเด็นเรื่องการทำงานได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย ของด้านปริมาณงาน

1.2.2 ผลสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ที่กล่าวว่า เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

- (1) การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05
- (2) ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติเท่ากับ 0.05

ตารางแสดงความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างการทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
การทำงานเป็นทีม	0.30	0.29	3.28	0.02*
ความสุขในการทำงาน	0.34	0.33	3.81	0.01*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าสถิติ : Adjusted R-square = 0.36, df = 2, F = 58.13, $P \leq 0.05^*$

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นาฎยา สุวรรณศิลป์ (2561) Pairote (2008 อ้างถึงใน กิตติทัช เทียวระอ่อน 2560) Stogdil (1974 อ้างถึงในณัฐษา เมืองโต 2562) อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ที่อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา เกอแผละ (2561) อังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และ โสภณ สระทองมา (2564) ธนาญ ภู่วิทยาธร (2561) อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) พลธรรม พลการ (2558) ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีม ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่าความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน มุจธิตา อยู่่ม่วง 2561) Ketchian (2005 อ้างถึงในจินดาวรรณ งามทอง 2558) ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์ (2564) Sharifzadeh and Almaraz (2014 อ้างถึงใน นายสิทธิกร กมลასน์ 2559) รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550 อ้างถึงใน ยศพร ปัญจมะวัต 2561) ที่อธิบายว่าความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรียากร บุญญา (2563) ศศิธร เหล่าแท้ง (2531 อ้างถึงใน พรปวีณ์ ชยวานิช, 2561) Andrew J. (2014) ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2556) ฉันทนันท์ ทาคำ (2561) ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากความสุขในการทำงาน ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อ 1 การที่หน่วยงานภาครัฐ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับ ความสุขในการทำงาน และ การทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ข้อ 2 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพราะฉะนั้นหน่วยงานภาครัฐ ควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องความสุขในการทำงาน ในประเด็นตามลำดับ ต่อไปนี้

2.1 ความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน ในเรื่อง การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกดี สนุก และรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรึกษาปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ตามลำดับ

2.2 ความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านการรักในงาน ในเรื่อง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

2.3 ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ในเรื่อง การยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และการเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

ข้อ 3 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรองลงมา เพราะฉะนั้นหน่วยงานภาครัฐ ควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานเป็นทีม ในประเด็นตามลำดับ ต่อไปนี้

3.1 การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ตามลำดับ

3.2 การทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ในเรื่อง ร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความเข้าใจในทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ทำ ตามลำดับ

3.3 การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ในเรื่อง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ได้อย่างทั่วถึง การซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย และการติดต่อสื่อสารกันที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน ตามลำดับ

ข้อ 4 ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงานภาครัฐ ควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในประเด็นต่อไปนี้

4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ในเรื่อง การปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก และผู้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานเป็นอย่างดี ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีคุณภาพ ตามลำดับ

4.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ในเรื่อง การทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ตามลำดับ

4.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ในเรื่อง การทำงานได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด และปริมาณงานมีความสมดุลกับบุคลากรในองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- วาสนา เกอแสดะ. (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์ุ พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และ โสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัย, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัย เวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์
- ธนายุ ภู่วิทยาธร. (2561). การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลางการ. ค้นคว้าอิสระ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พลธรรม พลการ. (2558). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการจัดการแข่งขันกีฬาของ กกท. แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ปรียากร บุญญา. (2563). ความสุขในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
- ศศิธร เหล่าแท่ง. (2556). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานบริษัททริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Andrew J. (2014). ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการผลิตของพนักงาน
- พรปวีณ์ ชยานิช (2561) การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษากลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- กิตติทัช เขียวละอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร