

## สภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด THE CONDITIONS TEAMWORK OF EMPLOYEES LOGISTPLUS COMPANY LIMITED.

ชัยวัฒน์ ไชยรา<sup>1</sup> อัครพงศ์ สุขมาตย์<sup>2</sup> และผดุงชัย ภูพัฒน์<sup>3</sup>

Chaiwat Chaiyara<sup>1</sup>, Aukkapong Sukkamart<sup>2</sup>, Phadungchai Pupat<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตร ค.อ.ม. (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม <sup>3</sup>อาจารย์ ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Chaiwat251678@hotmail.com, Auk2519@gmail.com, and pdc\_2500@yahoo.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประเภทส่วนงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 91 คน ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 29 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t-test for independent) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.=0.70) 2) พนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และประเภทส่วนงาน ต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การทำงานเป็นทีม สภาพการทำงาน พนักงาน บริษัท

### Abstract

The purposes of this study were 1) to examine teamwork conditions of employees at Logistplus Company Limited and 2) to compare teamwork conditions of the employees with different positions and working sections. The sample of the study was a group of 91 employees at Logistplus Company Limited in 2015. The research instrument was a 5-scale rating questionnaire which comprised 29 items selected by sample purposive sampling with IOC between 0.60-1.00 and reliability coefficient at 0.93. The data were analyzed by using percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test for independent samples. The results revealed that 1) Teamwork conditions of employees at Logistplus Company Limited was at a good level ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.=0.70). 2) Employees with different positions and working sections showed no significantly different teamwork conditions.

**Keywords:** Teamwork; Teamwork conditions; Employees; Company

## 1. บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั่วโลกทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องพัฒนาคนและประเทศให้พร้อมที่จะเผชิญกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ ณ ปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไปอย่างมาก การบริหารและวัฒนธรรม มีการแข่งขันด้านต่างๆ มากขึ้น อันเป็นผลทำให้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในสังคมและองค์การต่างๆ ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อก้าวให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี [1] ซึ่งสังคมไทยได้ตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะเราต่างมองเห็นความสำคัญของการที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน จะช่วยให้ทีมงานมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหา หรือการทำงานแบบเดิมในอดีตที่ต่างคนต่างทำ หรือการบริหารงานแบบข้ามคนคนเดียว (One Man show) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นมิได้เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ แต่ต้องเกิดขึ้นจากความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของการพึ่งพาอาศัยกัน โดยจะต้องผ่านการเรียนรู้ ผูกพัน และพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจนสมาชิกในทีมจะต้องมีความเข้าใจร่วมกันว่าเหตุใดเขาจึงต้องทำงานเป็นทีม [2]

ดังนั้นจึงถือได้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติทุกประเภท การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถูกกำหนดให้เป็นนโยบายที่มีความสำคัญและเป็นยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางพัฒนาประเทศในระยะปานกลางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 ด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง [3] การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รู้ตันท่วงที การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้บริหารเห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกัน อย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับ และนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐราชการและเอกชน

[4] เพราะมนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน และกันในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำงานกิจกรรมนั้นๆ การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับกันว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานมากที่สุดเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ทำให้คนรักและผูกพันต่องานมองเห็นอนาคตองค์กรอย่างชัดเจน [5] แต่การทำงานเป็นทีมอาจไม่ใช่คำตอบที่ดีเสมอไป เนื่องจากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นทีมจะต้องใช้เวลาและทรัพยากรที่มากกว่าการทำงานรายบุคคล ตัวอย่างเช่น ต้องเพิ่มการติดต่อสื่อสารให้มากขึ้น ต้องมีการบริหารจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการจัดการปัญหาต่างๆในการทำงานเป็นทีม

บริษัท โลจิสติกส์ จำกัด อยู่ที่ 124/3 ถนนพัฒนาชนบท3 แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520 โดยมีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจ เพื่อให้บริการในดูแลสินค้าและจัดส่งเกี่ยวกับสินค้า นำเข้า ส่งออก เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบคอมพิวเตอร์ เป็นการดำเนินการทั่วไปเพื่อให้บริการดูแลสินค้าและจัดส่งเกี่ยวกับสินค้า การจัดการ “คลังสินค้าของผู้ว่าจ้าง” การจัดส่งสินค้า การจัดการตามคำสั่งในการรับส่งสินค้า และการตรวจสอบผลงานตามที่ระบุไว้ตามข้อตกลงจากผู้ว่าจ้าง สินค้าของผู้ว่าจ้าง หมายถึง สินค้าใดๆ ใน “คลังสินค้าของผู้ว่าจ้าง” ซึ่งสินค้านั้นเป็นกรรมสิทธิ์ของ “ผู้ว่าจ้าง” และอยู่ในความครอบครองของ “ผู้รับจ้าง” โดยบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งงานในการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการตามแผนนโยบาย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบและเป้าหมาย (KPIs) ในแต่ละส่วนงานที่ผู้บริหารได้มอบให้แก่หัวหน้างานเพื่อนำไป วางแผนปฏิบัติงาน โดยการนำหลักการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการไปอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายผู้บริหารจัดการ เพื่อเป็นการสร้าง มาตรฐานในการบริหารจัดการทางด้านโลจิสติกส์ในแง่การควบคุมและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ความไว้วางใจจากทางลูกค้าผู้ว่าจ้าง ณ ปัจจุบัน บริษัท โลจิสติกส์ จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 91 คน แบ่งประเภทขนาดส่วนงานเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนงานสำนักงานและส่วนงานคลังสินค้า ตำแหน่งในองค์การแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสำนักงาน และระดับปฏิบัติการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การอยู่ร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำงานกิจกรรมนั้นๆ การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับกันว่าเป็นการบริหาร

ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานมากที่สุดเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งในองค์กรที่รับผิดชอบและมีบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งงานของโครงสร้างขององค์กรในการบริหารจัดการเพื่อดำเนินการตามแผนนโยบายและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอยู่ภายใต้กฎระเบียบและเป้าหมาย(KPIs) ในแต่ละส่วนงานที่ผู้บริหารได้มอบให้แก่หัวหน้างานเพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงาน โดยการนำหลักการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการไปอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายผู้บริหารจัดการ เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการทางด้านโลจิสติกส์ในแง่การควบคุมและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะนำไปพัฒนาองค์กร และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร สามารถนำมาปรับเป็นแนวนโยบายขององค์กร และวางแผนในการบริหารงานขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และยังช่วยให้บริษัทมีการพัฒนา สามารถแข่งขันกับโลกธุรกิจต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประเภทส่วนงาน

## 3. สมมติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และประเภทของส่วนงานต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

## 4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยของ Woodcock Mike [6], จารุมล พันภัยพาล [7], เทียน ทองแก้ว [8], ทิศนา แคมมณี [9], สัมมนา สิมมุน[10] และนันทิญา พงษ์มี [11] สรุปแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิด 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และ 6) ด้านการไว้วางใจกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร คือ พนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 91 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 91 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) แบ่งเป็นพนักงานสำนักงาน จำนวน 30 คน และเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 61 คน

### 5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1. ตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งหน้าที่ แบ่งเป็นพนักงานสำนักงาน และพนักงานปฏิบัติการ สำหรับประเภทส่วนงาน แบ่งเป็น ส่วนงานสำนักงานและส่วนงานคลังสินค้า

5.2.2. ตัวแปรตาม คือ สภาพการทำงานเป็นทีม แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิด 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และ 6) ด้านการไว้วางใจกัน

## 6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด อ้างอิงกรอบแนวคิดของพรณี ลีกิจวัฒน์ [12] แบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 29 ข้อ คำถามการวิจัยตรวจสอบคุณภาพโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 – 1.00 อ้างอิงกรอบแนวคิดของพรณี ลีกิจวัฒน์ จากนั้นนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) อ้างอิงกรอบแนวคิดของ พรณี ลีกิจวัฒน์ [12] กับ พนักงานของบริษัท ดับเบิลยูทีซี โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 20 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 อ้างอิงกรอบแนวคิดของพรณี ลีกิจวัฒน์ [12]

## 7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ถึงกรรมการผู้จัดการของบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด ดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง โดยส่งแบบสอบถามวิจัยให้กับหัวหน้างานและพนักงาน จำนวน 91 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามการวิจัย

ที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามการวิจัยที่ได้รับคืนมา 91 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 91 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

8.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยด้วยจำนวนและร้อยละ (Percentage)

8.2 วิเคราะห์การสภาพการทำงานเป็นทีม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

8.3 วิเคราะห์สมมติฐานของสภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประเภทส่วนงาน ใช้สถิติทดสอบที (t-test for independent samples)

## 9. ผลการวิจัย

จากสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์ จำกัด สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด โดยภาพรวม

สภาพการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	3.83	0.64	มาก
2. การสื่อสารแบบเปิด	3.63	0.87	มาก
3. การมีส่วนร่วม	3.57	0.82	มาก
4. ภาวะผู้นำ	3.68	0.90	มาก
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่	3.82	0.77	มาก
6. การไว้วางใจกัน	3.70	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.70	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม รองลงมาคือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าทดสอบที เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ (n=91)

สภาพการทำงานเป็นทีม	ตำแหน่งหน้าที่				t	P-Value
	พนักงานสำนักงาน		พนักงานปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	3.95	0.48	3.77	0.70	1.38	0.17
2. การสื่อสารแบบเปิด	3.85	0.70	3.51	0.93	1.77	0.08
3. การมีส่วนร่วม	3.83	0.67	3.45	0.86	2.10	0.38
4. ภาวะผู้นำ	3.89	0.78	3.58	0.94	1.55	0.13
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่	3.98	0.70	3.74	0.79	1.44	0.15
6. การไว้วางใจกัน	3.81	0.67	3.64	0.85	0.93	0.36
ค่าเฉลี่ย	3.88	0.57	3.62	0.75	1.72	0.09

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 3 ทดสอบค่าที เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด จำแนกตามประเภทส่วนงาน (n=91)

สภาพการทำงานเป็นทีม	ประเภทส่วนงาน				t	P-Value
	ส่วนงานสำนักงาน		ส่วนงานปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	3.81	0.56	3.84	0.69	0.25	0.80
2. การสื่อสารแบบเปิด	3.81	0.76	3.54	0.91	1.39	0.17
3. การมีส่วนร่วม	3.69	0.72	3.51	0.86	0.98	0.33
4. ภาวะผู้นำ	3.82	0.78	3.61	0.95	1.04	0.30

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพการทำงานเป็นทีม	ประเภทส่วนงาน				t	P-Value
	ส่วนงานสำนักงาน		ส่วนงานปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่	3.95	0.70	3.75	0.79	1.45	0.25
6. การไว้วางใจกัน	3.67	0.70	3.71	0.84	0.91	0.85
ค่าเฉลี่ย	3.79	0.61	3.66	0.74	0.82	0.41

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด ที่มีประเภทส่วนงานต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

## 10. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

10.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 91 คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และรองลงมาเป็นพนักงานสำนักงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33 สำหรับประเภทส่วนงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นส่วนงานคลังสินค้า จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และรองลงมาเป็นส่วนงานสำนักงานจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33

10.2 สภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

10.3 พนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่และประเภทส่วนงาน ต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

## 11. อภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัท โลจิสติกส์ จำกัด มีสภาพการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้มีการสื่อสารให้พนักงานมีความเข้าใจในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม โดยมีความไว้วางใจกันว่าจะร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม การกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนให้กับพนักงานในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว [13] ซึ่งได้วิจัยเรื่อง เจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา

เจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นทีมและเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีเจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม มีการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน โดยทำให้พนักงานมีความเข้าใจชัดเจน ทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ คำหาญพล [14] ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมอบหมายงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านการปฏิบัติรองลงมา คือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเต็ม ความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยที่องค์กรได้กำหนดบทบาทหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถของพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ตนเองได้รับมอบหมาย และองค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานสลับเปลี่ยนหมุนตามความเหมาะสมของหัวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาส บัวตา [15] ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสังกัดหน่วยงานบริการลูกค้า บริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด พบว่าด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านกำหนดบทบาทและหน้าที่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก

ส่วนการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแผนงานที่กำหนดไว้น้อยไป รวมถึงพนักงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนา คดีพิศาล [16] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวลด์พลาสติก จำกัดและบริษัทในเครือ เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อในการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อเปรียบเทียบการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน ได้แก่

บทบาทหน้าที่ ผู้นำ ส่วนการติดต่อสื่อสารและการประชุม  
หารือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สำหรับด้านการมีส่วนร่วม  
มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่ำที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของ  
พนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด ที่จำแนกตามตำแหน่ง  
หน้าที่และประเภทส่วนงาน ต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีสภาพการ  
ทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง  
ไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่  
ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรเข้ามา  
ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้  
เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานทุกคน ซึ่ง  
สอดคล้องงานวิจัยของสิรินาถ จันทรรณมา [17] เรื่องปัจจัยที่มี  
อิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน  
บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย  
เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็น  
ทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งตัวแปรที่ใช้ใน  
การศึกษา คือ ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ  
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม และ  
ระดับตำแหน่ง ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน  
พบว่า พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับ  
การศึกษา ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มี  
ความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีประเภทส่วนงานต่างกัน มีสภาพการ  
ทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง  
ไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์  
และเป้าหมายชัดเจน โดยทำการสื่อสารไปยังทุกๆ ส่วนงาน  
และให้แต่ละส่วนงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายย่อย  
ในส่วนงานของตนเอง โดยให้พนักงานทุกคนมีการวางแผน  
ตัดสินใจ และกำหนดบทบาท ตามความรู้ ความสามารถที่  
ตนเองถนัด และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อ  
ช่วยกันผลักดันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร  
ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินาถ จันทรรณมา [17]  
เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม  
ของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้มี  
จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการ  
ทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งตัว  
แปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงาน ได้แก่  
เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของ  
ทีม และระดับตำแหน่ง ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ  
ปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มี  
เพศ ระดับการศึกษา ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงาน  
ต่างกัน มีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

## 12. ข้อเสนอแนะ

### 12.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรนำผลการวิจัยด้านกำหนดบทบาทหน้าที่  
โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานสับเปลี่ยนหมุนตามความ  
เหมาะสมของหัวหน้า ทำให้พนักงานมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น มี  
การช่วยเหลือซึ่งกัน

2. องค์กรนำผลการวิจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย  
ของทีม ควรจะสนับสนุนกิจกรรม ประชุม วางแผน และ  
ร่วมกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่พนักงานใหม่หรือพนักงาน  
คนปัจจุบัน ทราบถึงการปฏิบัติงานในทุก ๆ เดือน เพื่อให้เกิด  
ประสิทธิภาพและพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีม

3. องค์กรควรนำด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
มาวางแผนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานในปีถัดไป

### 12.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ  
พนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส จำกัด

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ  
ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมพนักงานบริษัท โลจิสท์พลัส  
จำกัด

## เอกสารอ้างอิง

- [1] วุฒิไกร ชูประจง. 2557. ปัญหาการฝึกอบรมของ  
บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง  
(ประเทศไทย). วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม,  
13(3), น.107.
- [2] พัชรินทร์ สุวรรณบุตร. 2554. การพัฒนาชุดฝึก  
วิชาออปแอมป์ และลิเนียร์ไอซี ตามหลักสูตร  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546.  
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 10(3), น.29-35
- [3] พรศิริ บุชรารัตน์. 2550. การรับรู้ของข้าราชการที่  
มีต่อแนวทางการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์กร  
กรณีศึกษา: สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและ  
บุคลากรอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนามนุษย์และองค์การ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- [4] นันทิญา ฟองมี. 2554. การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [5] กรกนก บุญจรัส. 2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและพัฒนามนุษยและสังคม มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [6] Woodcock, Mike. 1989. *Team development Manual*. Second edition. England: Gower Publishing.
- [7] จารุมล พันภัยพาล. 2541. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ เขต 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] เทื่อน ทองแก้ว. 2545. การพัฒนาทีมงาน. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี. (เอกสารประกอบการสอน) จันทบุรี.
- [9] ทิศนา แชมมณี. 2545. กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : นิชิแอดเวอร์ไทซิง กรุ๊ป.
- [10] สัมมนา สีหมุ่น. 2553. การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- [11] นันทิญา ฟองมี. 2554. การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [12] พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555. การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มินเซอร์วิส ซัพพลาย.
- [13] พันธุ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว. 2545. เจตคติต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [14] เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [15] ประภาส บัวตา. 2555. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสังกัดหน่วยงานบริการลูกค้า บริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [16] พัสศา คดีพิศาล. 2553. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [17] สิรินาถ จันทร์คณา. 2547. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.