

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ
Factors Affecting Team work Efficiency
of Officer Royal Thai Armed Forces Headquarterschaengwattana Area

เฉลิมชัย ศรีพิมพ์¹ และ ไชยสิทธิ์ ตันตยกุล²
Chaloemchai Sriphumkai¹ and Chaiyasit Tantayakul²
Received 28 มิ.ย 2562 & Retrieved 1 ก.ค 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2 ประการ คือ ประการแรกเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่ระบุโดยปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และประการที่สอง เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยที่ทำงานในพื้นที่แจ้งวัฒนะ จำนวน 353 ราย โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณด้วยสูตรของทาร์ ยามาเน่ และกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าโดยทั่วไป เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทนการให้

¹ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
e-mail : Chaloemchai.s@ku.th

¹Master of Business Administration, Major field: Business Administration, Faculty of Business Administration of Kasetsart University.

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Thesis Advisor Faculty of Business Administration, Kasetsart University.

บำเหน็จรางวัล แก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : ปัจจัย ทีม การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The research entitled “Factors Affecting Teamwork Efficiency of Officers of Royal Thai Armed Forces, Chaengwattana Area” is a survey research conducted to serve four purposes. First, to compare the differences in work efficiency of officers of Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana Area identified by personal information factors including sex, age, educational background, average monthly income, types of military positions, and length of service. Second, to study the impact that factors influencing teamwork efficiency have on their work efficiency. The sample in this study were 353 officers of Royal Thai Armed Forces who work in Chaengwattana area. To determine a sample size, Taro Yamane formula was calculated with 95 percent confidence level. A questionnaire was employed as a data collection tool. To analyze the data, descriptive statistics including Percentage, Mean, and Standard Deviation were introduced. t-test, one-way ANOVA and Multiple Regression Analysis were utilized to test the hypotheses. The findings of this study unveiled that, basically, sex, educational background, average monthly income, and types of military position significantly affected work efficiency; on the contrary, age and lengthy of service had no significant impact on work efficiency with the significance level of 0.05 Specifically, the results of the hypothesis testing indicated that income/compensation, remuneration, supportive work environment, work performance/work results/outcomes considered to be factors affecting teamwork efficiency also positively influenced work efficiency.

Keyword: Factor Team, Teamwork, Performance, Efficiency

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

จากภาพการทำงานของระบบราชการทหารในอดีตที่ผ่านมารูปแบบของการทำงานจะเป็นการทำงานแบบกลุ่มหรือทีม เพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กร และเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกภายในทีม แต่การที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จนั้น ทีมควรที่จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอจึงจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของทีมได้ในที่สุด การทำงานเป็นทีมนี้มีความสำคัญต่อการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก “ในการพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน” (อริยัญญา พลขาง, 2557: 1) การที่ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าคุณอยู่ในทีมเดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้องค์กรประสบผลสำเร็จร่วมกันจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จลุล่วง บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานขึ้นในองค์กรและกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนร่วมในงานและเป็นส่วนหนึ่งของทีมก็จะส่งผลให้ทีมและงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุผลที่ว่าการทำงานบางอย่างไม่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ทันเวลาที่กำหนดเพียงคนเดียวจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมแรงจากการทำงาน ระดมความคิด แก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ร่วมกันจึงจะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้แต่ในทางตรงกันข้ามหากการทำงานร่วมกันภายในทีมไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่เปิดเผยและจริงใจต่อกัน ต่างคนต่างทำงาน สมาชิกแต่ละคนต่างแยกกันทำงานในบทบาทหน้าที่ของตน พยายามที่จะแสดงความโดดเด่นของตนเพียงคนเดียวโดยไม่สนใจสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม ไม่มีการประสานงานที่ดีระหว่างกัน ไม่มีความสามัคคีกัน เกิดความขัดแย้งกันในทีม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะกลายเป็นอุปสรรคที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบความสำเร็จและผลงานขาดประสิทธิภาพ

กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ซึ่งแปลสภาพมาจากกองบัญชาการทหารสูงสุด มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการจัดส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมใหม่ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 17 มีการกิจรับผิดชอบการวางแผน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชากองทัพไทยให้สามารถติดต่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับรัฐบาล ระดับกระทรวง และหน่วยงานในกระทรวง

กลาโหมตลอดจนการแบ่งมอบความรับผิดชอบในการดำเนินการให้กับกองทัพและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง มีพันธกิจ ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอำนาจการการปฏิบัติการร่วมของทุกเหล่าทัพ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการป้องกันประเทศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติการพัฒนาประเทศและการช่วยเหลือประชาชนคุ้มครองและพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียนมิตรประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศโดยยึดหลักมนุษยธรรมและสันติวิธีปฏิบัติการเพื่อสันติภาพภายใต้กรอบของสหประชาชาติเพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีในประชาคมโลก

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาหาข้อมูลพื้นฐานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยการศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิภาพของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ ผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้และเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร เพื่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผน ปรับปรุง และพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กร และแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำไว้

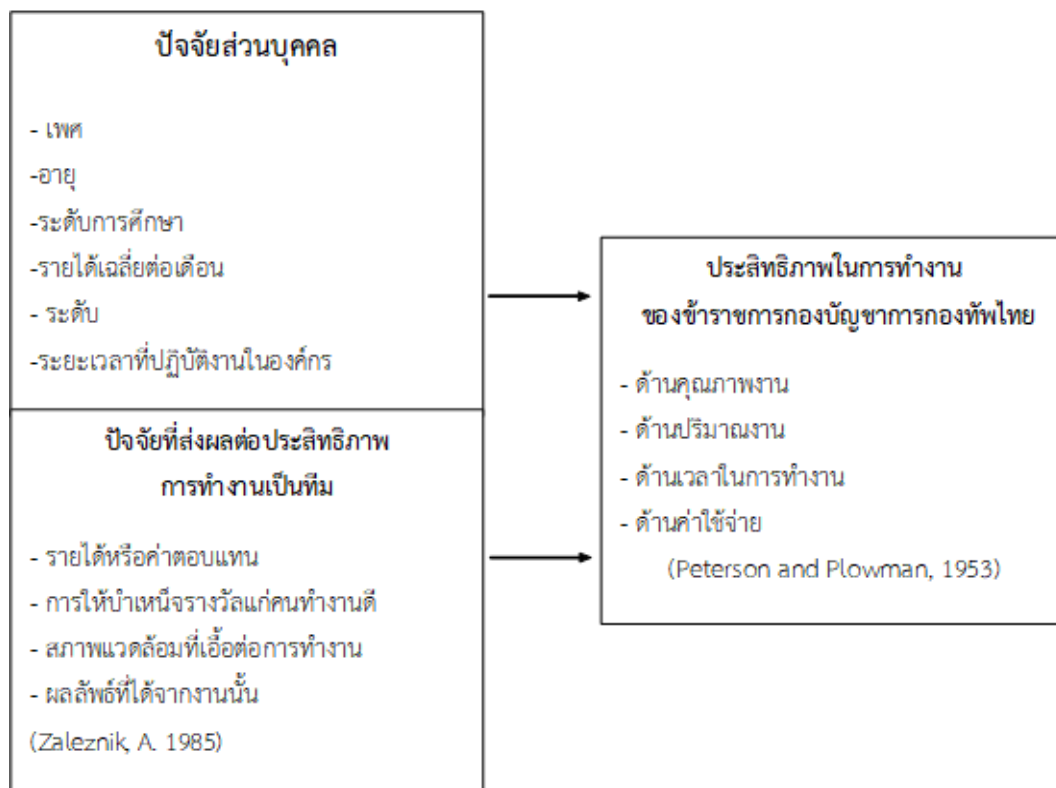
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่จังหวัดนะ การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน Zaleznik, A.(1985) ชี้ให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานว่าการทำงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งจากภายนอก และภายในมาน้อยเพียงใด หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองต่อการทำงานที่เพียงพอก็ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย Peterson and Plowman, (1953) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะจากแนวคิดของ Zaleznik, A. (1985)



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

และ Peterson and Plowman, (1953) ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. ขอบเขตของตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม คือ รายได้หรือค่าตอบแทน การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านเวลาระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2562

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลกระทบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทน การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารกัน การประสานงาน การได้ร่วมกันตัดสินใจ และการร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ลักษณะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บรรยากาศการทำงานไม่เป็นทางการ สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วม และมีการติดต่อสื่อสารกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อพัฒนาให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาข้อมูลแบบปฐมภูมิ ใช้การสำรวจด้วยการออกแบบสอบถามและข้อมูลทุติยภูมิ จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสาร บทความจากหนังสือต่าง ๆ และทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา มีการ เก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคิร์ท โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันดับสามหรือแบบช่วง

3. การทำงานเป็นทีมลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคิร์ท โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันดับสามหรือแบบช่วง

4. ประสิทธิภาพในการทำงานลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของลิเคิร์ท โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันดับสามหรือแบบช่วง

5. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น

วิธีที่ใช้ในการที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านและนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและความเที่ยงของเนื้อหาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค และนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และ ประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ t – test (Independent) และการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ f – test หรือ การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว One – way Anova โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณLSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายด้าน

(n=353)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1. รายได้หรือค่าตอบแทน	3.15	0.902	4	ปานกลาง
2. การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี	3.37	0.920	3	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.62	0.836	2	มาก
4. ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น	4.01	0.816	1	มาก
รวม	3.54	0.869		มาก

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดน่านจำแนกเป็นรายด้าน

(n=353)

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	ระดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	3.62	0.759	3	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.64	0.815	2	มาก
3. ด้านเวลาในการทำงาน	3.70	0.800	1	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.41	0.883	4	มาก
รวม	3.59	0.814		มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทน การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบก พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมกับตัวแปรตาม

Correlations

		ปัจจัย	ประสิทธิภาพ
ปัจจัย	Pearson Correlation	1	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	353	353
ประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	353	353

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบก พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P - value
Regression	72.165	2	72.165	367.612	0.000**
Residual	68.904	351	0.196		
Total	141.069	352			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

a. Dependent Variable : ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบก

b. Predictors : (Constant), รายได้หรือค่าตอบแทน, การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี, สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน, ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ค่าคงที่/ตัวแปร	B	SE	β	t	P-value	Tolerance	VIF
ประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าคงที่)	0.845	0.144	5.876		0.000**	1.000	1.000
รายได้หรือค่าตอบแทน(X1)	0.162	0.042	0.202	3.829	0.000**	0.494	2.025
การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี(X2)	0.108	0.048	0.133	2.269	0.024*	0.397	2.517
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน(X3)	0.223	0.046	0.245	4.806	0.000**	0.524	1.907
ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น(X4)	0.265	0.039	0.322	6.857	0.000**	0.622	1.609
$R^2 = 0.724$; $R^2 = 0.524$; Adjusted $R^2 = 0.518$; SEE = 0.439; P – value < 0.001							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมการแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.845 + 0.162(X1) + 0.108(X2) + 0.223(X3) + 0.265(X4)$$

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทนการให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทน การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า รายได้หรือค่าตอบแทน การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทำให้ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพอากาศ พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของจอมพล จันทะศักดิ์ (2557) ได้สรุปว่า การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการมากน้อยเพียงใด จากปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจะประกอบไปด้วยรายได้หรือค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่งาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพอากาศ พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทำให้ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพอากาศ พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงาน สรุปลักษณะประกอบของประสิทธิภาพออกเป็น 4 ข้อด้วยกัน คือ 1.) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพของงานสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้นั้นจะต้องได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าและมีความพึงพอใจในผลของการทำงานที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และต้องได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นจะต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับการบริการ 2.) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานหรือขององค์กร โดยผลงานที่ได้ออกมาจะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนด

ไว้ในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่บริษัทได้วางไว้ และควรที่จะมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3.) เวลาคือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานนั้นจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการมีความเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 4.) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดนั้นจะต้องเหมาะสมกับผลงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรทางด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้และเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรภายในกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผน ปรับปรุง และพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กรและแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำไว้

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการพิจารณาถึงปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานแก่ข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางแก่ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด

4. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางแก่ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบลักษณะการทำงานที่ดีต่อทีมและองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด

5. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ จึงควรใช้เป็นแนวทางในการขยายผลหรือศึกษาต่อเพื่อให้เกิดความลึกซึ้งต่อยอด

2. ควรมีการศึกษาต่อยอดการวิจัยและขยายขอบเขตกลุ่มประชากรของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีที่ตั้งอยู่นอกพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

เอกสารอ้างอิง

- อัญญา พลาง. 2557. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จอมกัก จันทะคัต. 2557. การศึกษาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ศิรินาถ ราชคำ. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีม กับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP กรณีศึกษากลุ่มสนุก (สกลนคร นครพนมมุกดาหาร). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Parker, G.M. (1990). *Team player and team work: The new compative business strategies*. Sanfrancisco: Jossy Bass.
- Plowman, and Peterson. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Romig, D.A. (1996). *Breakthrough Teamwork: outstanding results using structured teamwork*. Texas: Austin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.
- Zaleanik Abraham, and el at. (1985). *Motion Productively and Satisfaction of Workers*. Massachusetts : Devition of Research, Harward University.