

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงาน
แสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting The Team Work Efficiency Of
Solar Power Generation Systems Employees In Bangkok

ณัฐปคัลป์ ยุทธธำรงค์ , ดร.รุจิภาญจน์ สานนท์

Natpakan Yoottharugs ,Dr. Rujikarn Sanont

นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student,MBA for Excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยการสำรวจ (survey) โดยใช้แบบสอบถาม(questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมรวมถึงศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5897 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับด้านจำนวน 3 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7775 ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6719 ด้านการออกแบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5281 และ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3813 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5323 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5875 ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5093 และด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม,ระบบผลิตกระแสไฟฟ้า

Abstract

This study of factors affecting the team work efficiency of solar power generation systems employees in Bangkok is a quantitative study (Quantitative Research) by survey using questionnaire as a tool for research. The objective is to study the level of opinions towards teamwork and the effectiveness of teamwork. Including studying personal factors that affect the efficiency of teamwork and the relationship between teamwork and the effectiveness of teamwork

The results of the study revealed that the opinions of the team factors In general, there is a high level of average opinions. With an average of 3.5897 when considered in each aspect, found that it was at the level of 3 aspects and the middle level of 1 side, with components and characteristics having an average of 3.7775 in the process With an average of 3.6719 in design with an average of 3.5281 and the environment With an average of 3.3813 respectively and the level of opinions about teamwork efficiency In general, it is at a high level with an average of 3.5323. When considering in each aspect, it was found that all aspects had a high level of average as well the members have good communication with an average of 3.5875. The members are satisfied with the team. With an average of 3.5093 and an effective problem

Keywords : Team Work Efficiency, Solar Power Generation Systems

บทนำ

ในช่วงผ่านมา เราปฏิเสธไม่ได้ว่า กระแส Go Green หรือกระแสนูรักษ์ธรรมชาตินั้นค่อนข้างมาแรง ซึ่งความจริงการรณรงค์นี้ได้เกิดขึ้นมานานมากแล้ว แต่เพิ่งจะกลับมาฮือฮาและน่าสนใจอีกครั้ง เมื่อทุกส่วน ทุกฝ่ายเปิดประตูรับ กระแสรักษ์โลกดังกล่าว เพราะเล็งเห็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขยะ หรือพลังงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่รัฐบาลมีนโยบายไทยนิยมยั่งยืน ทำให้เอกชนเริ่มมีการเคลื่อนไหว และกลายเป็นเทรนด์ที่น่าจับตามอง (Green Network ,2019)

การประหยัดพลังงานของภาคเอกชน ถือว่าเป็นเรื่องที่ถูกบริษัท หรือทุกโรงงานตระหนัก และเห็นถึงความสำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรแล้ว ยังช่วยประหยัดพลังงานได้จริงๆ ลดการใช้และการจ่ายเงินออกจากกระเป๋า ซึ่งโครงการที่จะช่วยสนับสนุนในเรื่องนี้มีมากมายหลายโครงการ เพราะทุกหน่วยงานของภาครัฐเองก็เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ด้วย ทั้งนี้กระทรวงพลังงาน โดย กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนร่วมกันตระหนักถึงการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทนในไทยอย่างต่อเนื่อง ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก ปี 2558 (กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, 2563)

เรารู้จักคำว่า ระบบผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (solar cell) กันมานานมากแล้ว แต่ในแง่ของความเข้าใจ และการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ในประเทศไทยจริงๆ นั้น ยังไม่ถึงว่าเป็นที่นิยมนัก อาจเป็นเพราะราคาที่ค่อนข้างสูง และความกังวลต่างๆ ทั้งในเรื่องต้นทุน และความไม่เสถียร แต่กระแสแนวโน้มของระบบผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ก็ดีขึ้น เมื่อหลายปีมานี้ มีการติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อผลิตไฟฟ้าใช้เองมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม ที่เป็นโมเดลนำร่องชี้ให้เห็นว่าระบบนี้ ติดตั้งแล้วคุ้มค่า ประหยัดค่าไฟฟ้า และเป็นพลังงานสะอาดรักษ์โลกอีกด้วย และเมื่อมีความต้องการติดตั้งเพิ่มมากขึ้น ก็มีการผลิตเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้บริษัทเอกชนหลายรายมองเห็นโอกาสในการเติบโตจากความต้องการใช้ไฟฟ้าในภาคครัวเรือนที่มีค่อนข้างสูง จึงหันมาประกอบธุรกิจนี้กันมากขึ้น

ดังนั้นจึงทำให้เกิดการแข่งขันทางการตลาดเพิ่มขึ้นจากที่กล่าวมาจะเห็นว่าเมื่อบริษัทเอกชนหันมาเป็นผู้เล่นในธุรกิจนี้เองนั้นการที่จะเข้าถึงฐานลูกค้าภาคครัวเรือนและการดำเนินงานต่างให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจึงไม่ได้ที่จะทำเพียงแค่นำแผงพลังงานแสงอาทิตย์ไปติดตั้งตามสถานที่ต่าง ๆ เพียงอย่างเดียว ก่อนที่จะเริ่มติดตั้งในแต่ละโครงการได้นั้น เบื้องต้นจะต้องมีการเข้าสำรวจพื้นที่หน้างานเพื่อหาจุดติดตั้งที่เหมาะสม การวัดและคำนวณว่าผู้บริโภคมีการใช้ไฟฟ้าในแต่ละวันในช่วงกลางวันเท่าไร เครื่องใช้ไฟฟ้าชิ้นไหนที่กินไฟมากที่สุด เพื่อนำมาออกแบบขนาดติดตั้งที่เหมาะสมเพื่อให้ประหยัดไฟมากที่สุดและทางพนักงานต้องอธิบายและชี้แจงความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ให้ลูกค้าเข้าใจอย่างชัดเจนโดยหลังจากการติดตั้งเรียบร้อยแล้วจะต้องมีการสอนการใช้งานอุปกรณ์และการบำรุงรักษาเบื้องต้นให้แก่ผู้บริโภคอีกด้วย อีกทั้งหลังจากงานติดตั้งไปแล้วนั้นกระบวนการอีกอย่างที่สำคัญคือการทำเรื่องนำเอกสารต่างๆไปยื่นขออนุญาตติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์โดยต้องยื่นแจ้งด้วยกันทั้งหมด 3 หน่วยงาน 1) การไฟฟ้าโดยจะแบ่งเป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการไฟฟ้านครหลวงแจ้งเพื่อขออนุญาตขนาบไฟเชื่อมต่อสายส่งของการไฟฟ้า 2) สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน พลังงานยื่นเพื่อแจ้งว่ามีการติดตั้งตามมาตรฐานที่กำหนดตามข้อกำหนดและ 3) เขตที่ทำการติดตั้งแจ้งเพื่อรับทราบว่ามีติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในพื้นที่นั้นๆ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดที่กล่าวนี้ต้องการความละเอียดในการทำงานที่สูงจึงมีโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดได้ในบางครั้งจึงต้องมีการจัดการระบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อไม่ให้กระบวนการต่างๆเกิดความผิดพลาด

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่าการที่จะทำการติดตั้งการระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในแต่ละโครงการได้นั้นต้องผ่านกระบวนการต่างๆ มากมายและต้องใช้พนักงานทำงานประสานงานร่วมกันเป็นทีมเป็นจำนวนมาก เพื่อให้โครงการนั้นเสร็จสิ้นไปได้ด้วยดีดังนั้นทางผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อให้องค์การสามารถนำไปปรับปรุงนโยบายและการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอีกทั้งยังทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ผู้นำองค์การสามารถนำไปใช้ปรับปรุงมาตรฐานบางอย่างของบริษัทและวิธีการทำงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นจนกระทั่งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

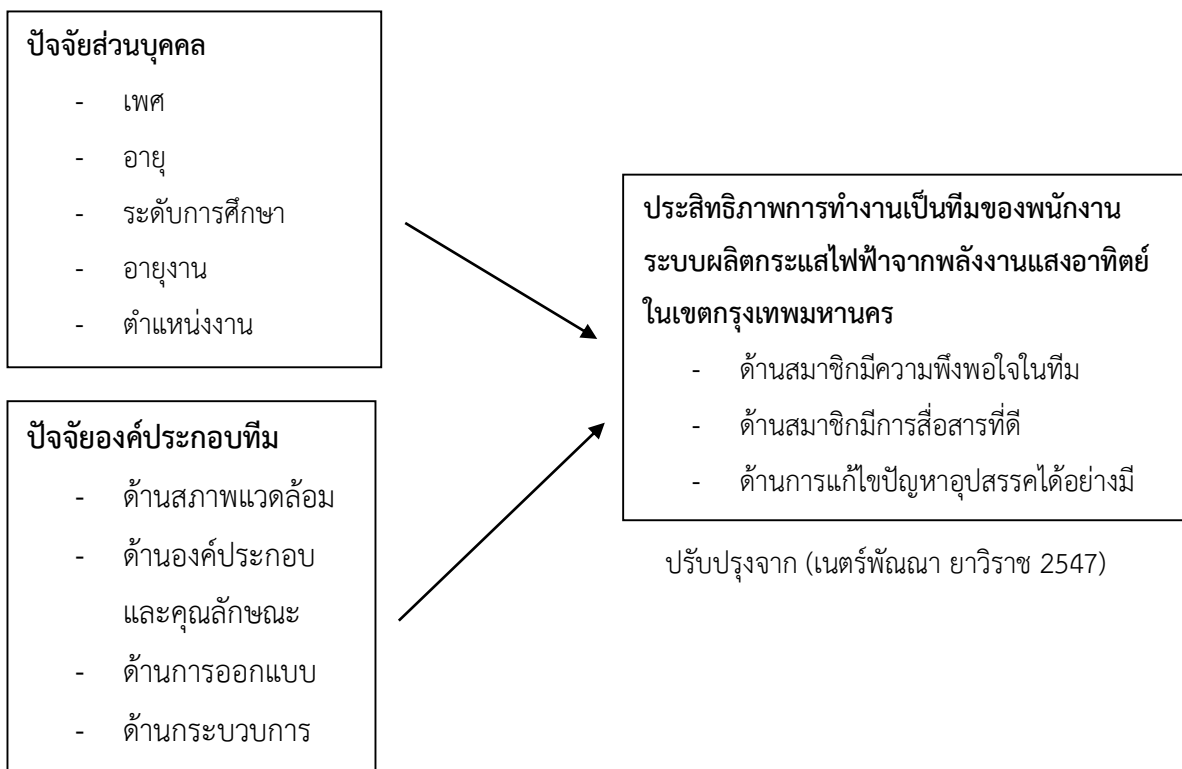
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทรับติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทรับติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงานและด้านกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทรับติดตั้งระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด



ปรับปรุงจาก (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2001)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์เพื่อนำไปใช้

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อให้องค์กรสามารถนำไปปรับปรุงนโยบายและการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้ปรับปรุงมาตรฐานบางอย่างของบริษัทและวิธีการทำงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ทำให้ผู้ที่มีความสนใจเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนารอบแนวความคิดในการวิจัยและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในประเทศอย่างมีทิศทาง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนอ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

Petersen and Plowman (1953, p. 433) ได้พูดถึงเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการเมื่อเทียบกับผลผลิตโดยต้องใช้ต้นทุนน้อยที่สุดในการผลิตสินค้าและบริการให้ได้ตามคุณภาพที่กำหนด ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการ

กิบสันและคณะ (Gibson and Others, 1988, p. 37) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (efficiency) ว่าโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็จะหมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

- 1) อัตราการได้รับผลตอบแทน (rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
- 2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (unit cost)
- 3) อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
- 4) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับ การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ

- 1) ประสิทธิภาพของบุคคล

2) ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล หมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเสียวเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมนิยมการงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็ว และได้งานดี (วัชร ฐวธรรม และคณะ 2523, หน้า 246)

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ **ประสิทธิภาพขององค์การ** หมายความว่า การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

สิ่งที่ควรระลึกคือแม้ว่าคำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นปัจจัยและกระบวนการ ที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์การสามารถบรรลุผลวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 215) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีม
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

จากการกล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 215) ได้ศึกษาไว้แล้ว มีความน่าสนใจและมีความสอดคล้องกับลักษณะการทำงาน ลักษณะทีมงาน จึงได้นำมาใช้เป็นตัวแปรตาม ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช

ธงชัย สันติวงษ์ (2545, หน้า 16) กล่าวถึงความหมายประสิทธิภาพว่า การที่จะสร้างผลงานให้สำเร็จนั้นควรได้ผลงานที่มีคุณภาพและคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548, หน้า 32) กล่าวว่าประสิทธิภาพคือ การปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้น้อยที่สุด เมื่อนำมาเทียบกับผลที่งานกล่าวคือ การทำงานที่เกิดประสิทธิผล แต่มีต้นทุนในการทำงานที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับผลงาน

บรยองค์ โดจินดา (2545) ให้ความหมายกับประสิทธิภาพว่าประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ประการ

- 1) การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 2) ต้นทุนต่ำ ประหยัดทรัพยากร
- 3) ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ

ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชฎ (2510, หน้า 5) ได้บอกว่า ประสิทธิภาพ คือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของทีมงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และ คณะ (2546, หน้า 62) ให้ความหมายว่า ทีมงาน คือ กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ในทางปฏิบัติทีมงานอาจมีขนาดใหญ่หรือเล็กก็ได้ แต่ส่วนมากแล้วจะประกอบด้วยหัวหน้าทีม ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่างๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550, หน้า 26-28) คำว่า ทีมงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายลักษณะแต่ความหมายหลายๆ ความหมายจะเน้นความสำคัญอยู่ที่กลุ่มของบุคคลที่จะร่วมในกิจกรรมมีการเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน มีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามพจนานุกรมไทยได้ให้ความหมายทีมงานไว้ดังนี้ ทีมงาน (team work) หมายถึง ที่รวมกำลังกันทั้งคณะ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2540, หน้า 98) ได้กล่าวถึงทีมงานว่าเป็นการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลรวมกัน การตั้งทีมตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์การหรือความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

สุนันทา เลาหนันท์ (2549, หน้า 62) ได้สรุปความหมายของทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น โดยองค์การประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน มีดังนี้

- 1) ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
- 3) บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน
- 4) บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน

- 5) บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
- 6) บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
- 7) บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
- 8) บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
- 9) บุคคลในกลุ่มมีความเพ็ดเพลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
- 10) บุคคลในกลุ่มพร้อมจะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือ จำนวนคนขนาดเล็กพร้อมด้วยทักษะที่เสริมกัน ซึ่งผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวเขาต้องรับผิดชอบร่วมกัน รัชนี้ สิงห์บุญตา (2541) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2536) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจและมีความพร้อมเพียงที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี โดยเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การไปในแนวทิศทางเดียวกันและสมาชิกภายในกลุ่มนั้นจะต้องยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

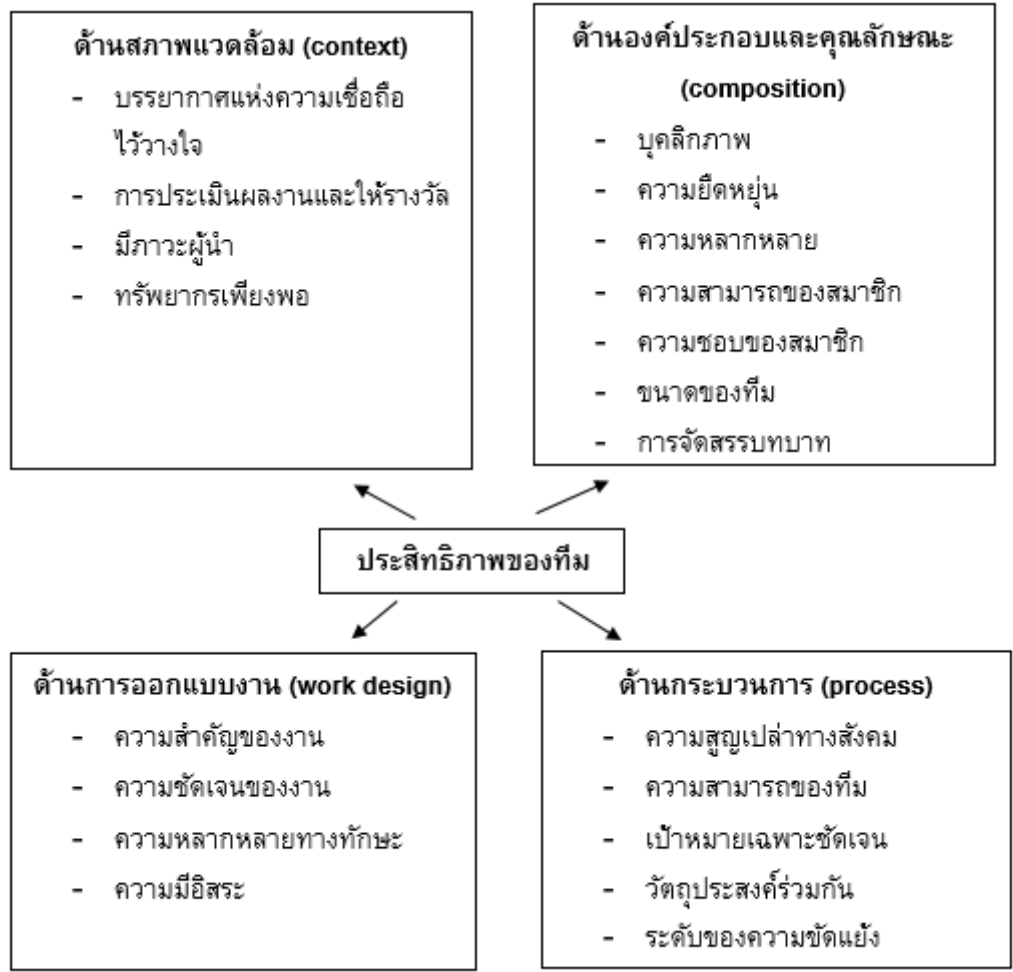
วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจพอใจต่องานและสมาชิกภายในกลุ่มด้วย

สุรพล พยอมแย้ม (2545, หน้า 161) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ทุกคนภายในทีมมีการประสานงานร่วมมือรวมใจกันทำงานอย่างราบรื่น เพื่อจะได้แสดงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนได้อย่างชัดเจน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, หน้า 139 - 140) กล่าวว่า ทีมที่ดีนั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยที่สมาชิกภายในทีมมีการรับรู้และความเข้าใจตรงกัน สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและร่วมกันตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับของตนเองมากที่สุด มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนและให้สมาชิกเข้าใจตรงกัน

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001, 264) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดทีมงานที่ประสิทธิภาพแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อม (context) 2) องค์ประกอบและคุณลักษณะ (composition) 3) ด้านกระบวนการ (process) และ 4) การออกแบบงาน (work design)

โดยได้สร้างแบบจำลองขึ้นมาตามฐานความคิดที่ว่าการทำงานเป็นทีมดีกว่าการทำงานคนเดียวซึ่ง รัอบบินส์ (Robbins) ได้เสนอรายละเอียดในลักษณะที่เรียกว่า (team effectiveness model) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองของ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001)
 ที่มา: ปรับปรุงจาก Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001)

ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่งพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แบ่งเป็น ทีมวิศวกร, ทีมขาย, ทีมแอดมิน, ทีมยื่นเอกสาร, ทีมช่างติดตั้ง จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้คำถามปลายเปิดกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์ประกอบของทีม และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้เชิงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test
3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

4. ใช้วิธีทางสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 เป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และน้อยกว่า 24 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รองลงมาระดับปริญญาโทขึ้นไป 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่า มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ 1-5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาระดับหัวหน้างาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และระดับหัวหน้างาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 6-10 ปี และส่วนใหญ่เป็นระดับกลุ่มตัวอย่าง มีระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมากในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากในด้านด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม ด้านสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีความเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานทำให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับแนวความคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547 หน้า. 215) กล่าวว่า ความพอใจเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคล หากทุกคนพอใจทำงานผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้ว เขาจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร หน่วยงาน ตลอดจนถึงงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งความพอใจที่สำคัญคือ ความพอใจที่เกิดจากความรู้สึกว่าคุณเองมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานได้รับความรัก ความไว้วางใจจากองค์กรและสมาชิกในทีมงานความรู้สึกที่ดีเช่นนี้มีส่วนช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิรัตน์วงศ์ (2550) โดยศึกษาเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จำนวน 400 คน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าลักษณะการปฏิบัติงานและการแสดงออกมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ได้บังคับบัญชามีการกล้าแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่าสมาชิกต้องทำงานในบรรยากาศที่จริงจังต่อกันเปิดเผย เป็นมิตร เห็นอกเห็นใจ ให้ความสำคัญต่อกัน ไม่ชิงดีชิงเด่น มีขวัญกำลังใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก อยู่เอม (2548) ที่พบว่าองค์ประกอบการสร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วยบทต่าง ๆ ที่สมดุล วัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและความขัดแย้งการดำเนินงานที่ราบรื่น ผู้นำที่เหมาะสม และการพัฒนาของบุคคลความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี

เพศของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานทั้งเพศ ชายและเพศหญิง ระดับความสามารถในการทำงานมีความเท่าเทียมกันและมีความพร้อมในการทำงาน ในระดับเดียวกัน ในลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน จึงทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรวดเร็ว และออกมามีความถูกต้องของงานและปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และ สุปราณี คมคาย (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้สติกส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุ เพศ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกันซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี และที่น้อยสุดคือต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ผลมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาปริญญาตรีและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความสามารถและสามารถเรียนรู้งานได้ไวจึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒศา คดีพิศาล (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท

เวลด์พลาสติก จำกัด และบริษัทในเครือ โดยพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับ การศึกษา และระดับตำแหน่ง งาน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าตำแหน่งงานมีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อธิบายได้ว่าตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงกว่า ตำแหน่งระดับรองหัวหน้างานและระดับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีหน้าที่ความ รับผิดชอบสูงและต้องการสร้างผลงานให้ตรงตามเป้าหมายกลุ่มตัวอย่างระดับหัวหน้างานจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่ดี เพื่อที่จะได้มีประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นคนคอยสั่งงานและควบคุมงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทได้ นั้นเอง

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมใน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน และ ด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านองค์ประกอบและในด้านคุณลักษณะ เท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ปัจจัยองค์ประกอบของทีมใน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าลักษณะงานด้านระบบผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์นี้งานส่วนใหญ่ต้องการทักษะการทำงานและความรู้ที่หลากหลายและรวมถึงต้องมีความยืดหยุ่นโดยสมาชิกภายในทีมสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้รวมถึงความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของคนในทีมรวมถึงตนเองจึงจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพใน การทำงานที่สูง

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative Research) เท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ ขาดข้อมูลสำคัญบางประการ ดังนั้นเพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นควรทำการศึกษาควบคู่กับ การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะองค์การ

1. ด้านสภาพแวดล้อมจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยกับเรื่อง มีการให้รางวัลเมื่องาน สำเร็จและได้ประสิทธิภาพที่สูงเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วง อายุ 36-40 ปี คิดเป็น 45 % ของทั้งหมด คนในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะสนใจด้านสวัสดิการและความมั่นคงของ งานมากกว่าการให้รางวัลที่เป็นตัวเงินซึ่งตรงกันข้ามของกลุ่มคนอายุน้อยๆที่สนใจเรื่องการให้รางวัลดังนั้น

เพื่อจัดการให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงควรจัดระบบการกระตุ้นแรงจูงใจให้เหมาะสมกับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง

2. **ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ** จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยกว่าเรื่อง **ทุกคนให้ความสำคัญผลงานของทีมมากกว่าผลงานส่วนตัวของแต่ละบุคคล** ปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่วนหนึ่งมาจากการที่พนักงานขาดจิตสำนึกกรีกองค์กร(Organization Awareness) รู้สึกไม่มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร(Sense of Business Ownership) หรือรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นเจ้าของงานของตนเอง (Job Ownership)ควรจะมีการจัดระบบสร้างความเป็นเจ้าของงานให้กับทุกคนในองค์กรและมีการประเมินผลการทำงานโดยรวมของทีมและมีการเพิ่มผลประโยชน์ (incentive) ให้คนในทีมเพื่อมีกำลังใจในการทำงานและอยากจะช่วยงานกันเพื่อให้สำเร็จไปได้ด้วยดี
3. **ด้านการออกแบบ** จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญน้อยกว่าเรื่อง **สมาชิกในทีมมีความสามารถและทักษะความรู้หลากหลายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ดี**

ปัญหาดังกล่าวเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน กล่าวที่ทักษะเก่าของตนเองจะไม่มีคุณค่า , ไม่อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ กล่าวที่เทคนิคและทักษะใหม่ๆจะมาลดอำนาจของคนบางกลุ่มลง

การจัดการปัญหาดังกล่าวควรนำเรื่อง Motivating change มาช่วยแก้ปัญหา ดังนี้

ทำหารสร้างความพร้อมโดยการทำให้คนไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่เดิม , เปิดเผยความแตกต่างระหว่างแบบเก่าที่ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียวกับการมีความรู้หลากหลาย และ อธิบายถึงข้อดีและผลลัพธ์ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อประสบความสำเร็จแล้วจะส่งผลดีต่อตนเองและองค์กรอย่างไร

มี 3 Key หลักที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ Empathy and support , Communication และ Participating and involvement

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีการใช้ระบบการสอนงาน (Coaching) ที่ให้มุมมองและแนวทางมากกว่าบอกวิธีการแก้ปัญหา จะช่วยให้พนักงานรุ่นใหม่รู้จักคิดและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง หรือ มีการจัดการองค์การแบบใหม่โดยจัดให้สถานที่ทำงานเป็นแบบระบบเปิดโดยจัดตำแหน่งที่แตกต่างกันมานั่งอยู่ในบริเวณเดียวกันเพื่อสะดวกต่อการเรียนรู้ประสานงานกันเมื่อคนในทีมมีความเข้าใจและได้เรียนรู้ลักษณะงานของคนอื่นก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและควรส่งพนักงานไปอบรมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่รู้และนำความรู้มาถ่ายทอดสู่ทีมงาน

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2563). แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก, กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, กระทรวงพลังงาน ;สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2563, จาก https://www.dede.go.th/ewt_news.php?nid=42195
- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน. (2563). โครงการส่งเสริมและเผยแพร่เทคโนโลยีการอนุรักษ์พลังงาน Display Center และบ้านประหยัดพลังงาน, กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, กระทรวงพลังงาน. ; สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2563 , จาก http://www2.dede.go.th/bhrd/old/web_display/home/home_photovoltaic.html
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2536). เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร. เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร. เอ็กส เปอร์เน็ท
- ทองประเสริฐ ใจตรง. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขชุมกุดอาหาร. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนกร กรวัชรเจริญ (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอ ลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2547). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรสจำกัด.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- บริษัทระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์แห่งหนึ่ง. (2563). ข้อมูลจำนวนพนักงานของบริษัทระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์. หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล.กรุงเทพมหานคร
- พรวิดี รัตนวงศ์. (2550). ผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. วิทย์ไพบูลย์พรินติ้ง.
- ปรีชา คงฤทธิศึกษากร. (2536). การสร้างทีมงาน. นิตยสารท้องถิ่น.

- มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ สกิลส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ระพี แก้วเจริญ และพิทยา สุวรรณชะฎ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน ระดับบริหาร
อาวุโส. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- รัชนี้ สิงห์บุญตา. (2541). การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอา
นาจเจริญ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรวิ ฐวธรรม และคณะ. (2523). ระบบพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการ ฝึกหัดครู
กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2536). การทำงานเป็นทีม. วารสารอรุณสวัสดิ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย ทิรัญกิตติ, และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2540). การจัดการและพฤติกรรม องค์การ,
กรุงเทพมหานคร. ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ธรรมสารจำกัด.
- สมนึก อยู่เอม. (2548) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากรพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันทา เลาहनันท์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร. แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2545). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธรรมเมธี - สหทัยพัฒนาการพิมพ์.
- อัครินทร์ พาฬเสวด. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย)
จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- DeVon, H. A., Block, M. E., Moyle Wright, P., Ernst, D. M., Hayden, S. J., Lazzara, D. J., ... & Kostas
Polston, E. (2007). A psychometric toolbox for testing validity and reliability. *Journal of Nursing
scholarship*, 39(2), 155-164.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations* . Plano, TX.
- Green Network. (2019). จับตาเทรนด์พลังงานไทย ปี 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2563 จาก
<https://www.greennetworkthailand.com/เทรนด์พลังงานไทย-2019/>
- Petersen, E., & Plowman, E. (1953). *Grosvenor: Business Organization and Management*. 3.
Auf.,Homewood/Ill, 193.
<http://pamasenergy.weebly.com/solar-grid-tied-system.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behavior*, 14/E. E: Pearson EducationIndia.
- Smith, A. W. (1982). *Management systems: analyses and applications*. Dryden Pr.
- Woodcock, M. (2017). *Team development manual*. Routledge.