

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา  
Factors Affecting Employee Team Performance Real estate development company in Bangna area

ศรีประภา ไพเราะ<sup>1</sup>  
สุธนา นาคฉาย<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนาจำนวน 132 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test F-test ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์ประกอบของทีม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกแบบงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการสื่อสารที่ดี และด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานเป็นทีม ปัจจัยองค์ประกอบของทีม

## **Abstract**

This independent research objective To study the factors affecting the efficiency of teamwork of employees of real estate development companies in Bangna area. The level of factors affecting the team performance of employees and the relationship between the factors of team composition and the teamwork performance of employees of a real estate development company in Bangna area by using the questionnaire as a research tool and using the sample group were 132 employees of a real estate development company in Bangna area The descriptive statistics were used: mean, standard deviation, T-test, F-test, pair test using LSD (Least Significant Difference) method, and correlation of two variables was analyzed using Peer's simple correlation statistic. Pearson Product Moment Correlation Coefficient in hypothesis testing

The results showed that the team composition factor It was found that all aspects were of high importance. The work process has the highest average (mean 4.19), followed by work design (mean 4.05), work environment (mean 4.00), and components and characteristics (mean 3.90), respectively.

The hypothesis testing results showed that Individual factors, gender, age, education level, job position, different working age Affects overall team performance. Members are satisfied with the team. good communication and the problem solving problems of obstacles effectively is no different. at 0.05 level of statistical significance

**Keywords** : performance teamwork team composition factor

## บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มีการเจริญเติบโตและมีสภาพการแข่งขันมากขึ้น ส่งผลให้บริษัทอสังหาริมทรัพย์ต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการแข่งขันในตลาดแนวหน้า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันสูงขึ้นองค์กรจะต้องเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก โดยส่งเสริมด้านนวัตกรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดเพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่สามารถจะประสบความสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว การทำงานจึงต้องมีการร่วมมือกันกับบุคลากรหลายฝ่ายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร หัวหน้า หรือบุคคลในทีม เป็นลักษณะการทำงานเป็นทีม ( Team Work ) เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ

ในอดีตที่ผ่านมาการมีผู้บริหารที่มีเงินทุน มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สูงต่างมีโอกาสประสบความสำเร็จ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันนั้นแตกต่างออกไป เพราะการจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานในปัจจุบันหากยังมีแนวคิดแบบเก่า ๆ อาจจะต้องประสบกับความล้มเหลว หากผู้บริหารหลายหลายคนยังทำงานแบบคนเดียว ( One Man Show ) ขาดการวางแผนการทำงานที่ดี มอบหมายงานและสั่งงานไม่เป็น ไม่ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและโชว์ผลงาน จึงขาดการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปอย่างล่าช้าและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เจริญไปอย่างก้าวหน้าและรวดเร็ว

ปัจจุบันผู้บริหารยุคใหม่ควรยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ทันสถานการณ์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการส่งเสริมบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสร้างทีมและให้ทีมสร้างงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สิ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมต้องเริ่มจากพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีจิตสำนึกร่วมกัน เพราะหากสามารถสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันให้สำเร็จได้รวดเร็วเท่าไรก็จะช่วยในการลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไรได้มากขึ้นเท่านั้น

บริษัทพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการพัฒนาที่ดินและขายบ้านพร้อมอยู่อาศัย ซึ่งในการดำเนินธุรกิจนั้นมีการทำงานร่วมกันหลายฝ่าย มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 302 คน ถือเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่จำเป็นอย่างยิ่งในการใส่ใจและมุ่งมั่นเรื่องการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทีมงานในองค์กรให้ทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มความสามารถ และผลักดันให้บุคลากรเสนอแนวคิดรวมถึงเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน แต่การปฏิบัติจริงยังพบว่ายังไม่สามารถทำตามที่องค์กรคาดหวังได้ จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา เพื่อนำผลการวิจัย ใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการ

วางแผนและกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา

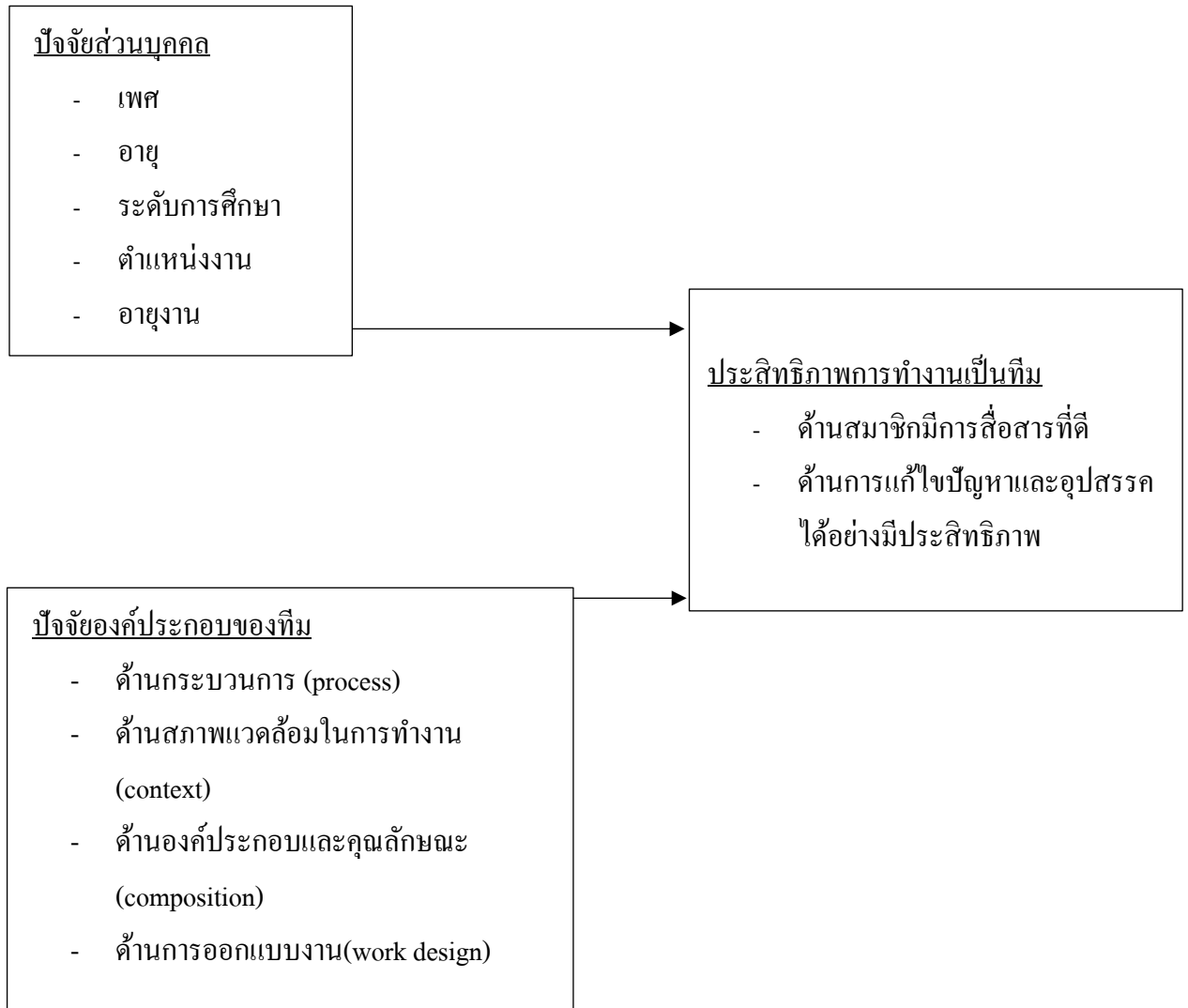
### สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
2. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



## ทบทวนวรรณกรรม

### ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกภายในทีมมีความเข้าใจ และแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในทีม โดยแก้ไขปัญหาคด้วยเหตุผล ข้อเท็จจริง ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจ

### ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

การทำงานในห้องักเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข ได้รับการยกย่องและความชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ฉะนั้นการที่ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนับว่ามี ความจำเป็นที่ต้องทราบในการบริหารที่จะใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำและสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็วและดีที่สุด

### ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ( Vroom 's Expectancy Theor )

Vroom ' s Expectancy theory ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยเสนอแนวความคิดว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำการสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมายและมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้

ทฤษฎีของ Vroom เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นส่วนบวกหรือส่วนลบ) คุณด้วยความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่ง Vroom ได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่แต่ละบุคคล จะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

### ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory)

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน

#### ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล

## วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ประชากร (population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มประชากรของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนาเพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลและตอบคำถามได้ตรง และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของผู้ศึกษาที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งสิ้น 132 คน โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม จำนวน 17 ข้อ

โดยมี 5 ระดับในการตัดสินใจ ดังนี้ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำนวน 12 ข้อ

โดยมี 5 ระดับในการตัดสินใจ ดังนี้ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร และการกระจายของข้อมูล
2. ค่า T-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม
3. ค่า F-test ใช้ ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกตั้งแต่ 3กลุ่มขึ้นไป และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมุติฐาน

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มวิจัยได้แบ่งกันนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยองค์ประกอบของทีม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

## ผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

จากการสำรวจข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 132 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับพนักงาน อายุงาน 1-3 ปี

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยองค์ประกอบของทีม**

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา ได้แก่ ด้านการออกแบบงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงานในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย” มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา ได้แก่ “เป้าหมายร่วมกันของทีมงานส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้ง” (ค่าเฉลี่ย 4.19) “สมาชิกแต่ละคนในทีมมีเป้าหมายของงานถูกต้องตรงกัน” (ค่าเฉลี่ย 4.16) และ “สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างกลมเกลียว” (ค่าเฉลี่ย 4.08) ตามลำดับ โดยทั้งสามข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน” มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ได้แก่ “วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้” (ค่าเฉลี่ย 4.00) “หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ” (ค่าเฉลี่ย 3.89) และ



“สภาพแวดล้อมทั่วไปของหน่วยงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ โดยทั้งสามข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยข้อ “งานมีความสำคัญท้าทายต่อความสามารถและทักษะของท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา ได้แก่ “งานที่รับมอบหมายมีลักษณะครอบคลุมหลายด้าน” (ค่าเฉลี่ย 4.06) “ทีมงานมีสมาชิกเหมาะสมกับภารกิจของงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.85) “ทุกคนให้ความสำคัญต่อผลงานของทีมงานมากกว่าผลงานส่วนบุคคล” (ค่าเฉลี่ย 3.81) และ “สมาชิกภายในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้” (ค่าเฉลี่ย 3.69) ตามลำดับ

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงานในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยข้อ “สมาชิกในทีมได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา ได้แก่ “สมาชิกในทีมมีความสามารถและทักษะหลากหลายในการทำงานให้สำเร็จ” (ค่าเฉลี่ย 4.05) “ทีมงานมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย 4.03) และ “งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของสมาชิกในทีม” (ค่าเฉลี่ย 4.00) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมา ได้แก่ ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม (ค่าเฉลี่ย 3.89) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยข้อ “บริษัทของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา ได้แก่ “บริษัทของท่านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงานอยู่เสมอ” (ค่าเฉลี่ย 3.95) “การประเมินผลงานถูกต้องตามผลงานของพนักงาน” (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ “บริษัทของท่านมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานด้วยความเป็นธรรมและอย่างเพียงพอ” (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารที่ดีในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยข้อ “สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างตรงไปตรงมา” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา ได้แก่ “การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมมี

ความชัดเจนเข้าใจง่าย” (ค่าเฉลี่ย 4.07) “ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง” (ค่าเฉลี่ย 4.03) และ “ติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีปัญหาอุปสรรค” (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพในภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยข้อ “ทีมงานสามารถสรุปและแก้ไขปัญหาให้ได้ตามเป้าหมาย” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ได้แก่ “สมาชิกในทีมได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลของปัญหา แล้วนำไปแก้ไขปัญหาตามขั้นตอนร่วมกัน” (ค่าเฉลี่ย 4.02) “บริษัทของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท” (ค่าเฉลี่ย 3.91) และ “สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นสามารถบอกปัญหาและแนวทางแก้ไขโดยปราศจากความกลัว” (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

#### **ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย**

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการสื่อสารที่ดี และด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านการออกแบบงานและด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา พบว่า

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา

ตัวแปร		ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม			
		ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ด้านการสื่อสารที่ดี	ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ภาพรวม
ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	ด้านกระบวนการทำงาน	0.499* (Sig. = 0.000)	0.623* (Sig. = 0.000)	0.579* (Sig. = 0.000)	0.634* (Sig. = 0.000)
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.687* (Sig. = 0.000)	0.568* (Sig. = 0.000)	0.557* (Sig. = 0.000)	0.679* (Sig. = 0.000)
	ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	0.559* (Sig. = 0.000)	0.672* (Sig. = 0.000)	0.695* (Sig. = 0.000)	0.717* (Sig. = 0.000)
	ด้านการออกแบบงาน	0.557* (Sig. = 0.000)	0.624* (Sig. = 0.000)	0.656* (Sig. = 0.000)	0.684* (Sig. = 0.000)
	ภาพรวม	0.694* (Sig. = 0.000)	0.749* (Sig. = 0.000)	0.749* (Sig. = 0.000)	0.818* (Sig. = 0.000)

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงมาก กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ( $r = 0.499$ , Sig. = 0.000) ด้านการสื่อสารที่ดี ( $r = 0.623$ , Sig. = 0.000) ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $r = 0.579$ , Sig. = 0.000) และในภาพรวม ( $r = 0.634$ , Sig. = 0.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงมาก กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ( $r = 0.687$ , Sig. = 0.000) ด้านการสื่อสารที่ดี ( $r = 0.568$ , Sig. = 0.000) ด้านการแก้ไขปัญหา

อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $r = 0.557, \text{Sig.} = 0.000$ ) และในภาพรวม ( $r = 0.679, \text{Sig.} = 0.000$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงมาก กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ( $r = 0.559, \text{Sig.} = 0.000$ ) ด้านการสื่อสารที่ดี ( $r = 0.672, \text{Sig.} = 0.000$ ) ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $r = 0.695, \text{Sig.} = 0.000$ ) และในภาพรวม ( $r = 0.717, \text{Sig.} = 0.000$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงมาก กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ( $r = 0.557, \text{Sig.} = 0.000$ ) ด้านการสื่อสารที่ดี ( $r = 0.624, \text{Sig.} = 0.000$ ) ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $r = 0.656, \text{Sig.} = 0.000$ ) และในภาพรวม ( $r = 0.684, \text{Sig.} = 0.000$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยองค์ประกอบของทีมในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากถึงมากที่สุด กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ( $r = 0.694, \text{Sig.} = 0.000$ ) ด้านการสื่อสารที่ดี ( $r = 0.749, \text{Sig.} = 0.000$ ) ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $r = 0.749, \text{Sig.} = 0.000$ ) และในภาพรวม ( $r = 0.818, \text{Sig.} = 0.000$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านการออกแบบงานและด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา	ยอมรับสมมุติฐาน

## สรุปผลและอภิปราย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ย่านบางนา สามารถนำผลข้อมูลมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการสื่อสารที่ดี และด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรที่ทำงานในองค์กร รู้จักหน้าที่ของตนเอง มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างแข็งขัน แบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นตัวชี้วัดในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2547) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะดังนี้ สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีม มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมและผู้บริหาร สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งกันน้อย มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ และ เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฟ้า คิสิกักดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ทีมงานคุณภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพระปิ่นเกล้า พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุงาน แผนกในงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อทีมงานคุณภาพของพนักงานธนาคารกรุงไทย

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา อาจกล่าวได้ว่า การสร้างเป้าหมายในการทำงาน จะทำให้กระบวนการทำงานนำสู่เป้าหมายตามกำหนดระยะเวลาที่วางไว้ ซึ่งการมีเป้าหมายร่วมกัน จะช่วยเป็นแรงเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ Mike Woodcoch (1989) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันบุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่มีการแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ คือ การมีเป้าหมายแล้ววัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and Agreed goal) วัตถุประสงค์คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาฯ ภู่วิทยาธร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพ การ

ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลกระทบเชิงบวก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา อาจกล่าวได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรย่อมเป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคลากรภายในทีมสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา อาจกล่าวได้ว่า งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายนั้น มีความสำคัญและท้าทายต่อความสามารถในการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดี สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล พะยอมแย้ม (2545) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการที่ทุกคนภายในทีมมีการประสานงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างราบรื่น เพื่อจะได้แสดงถึงบทบาทและหน้าที่ของตนได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาญ ภู่วิทยาธร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา อาจกล่าวได้ว่า การที่ทีมงานสามารถเลือกปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาญ ภู่วิทยาธร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในธุรกิจ**

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านกระบวนการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาสังหาริมทรัพย์ย่านบางนา โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจ ดังนี้

1. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการทำงาน โดยประเด็นที่ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาวางแผนเป้าหมายการทำงานไว้สั้นๆ พนักงานจะมองเห็นเป้าหมายการทำงานในแต่ละครั้งว่าไม่ไกลเกินที่จะทำให้สำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

2. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยประเด็นรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ติดกล้อง CCTV ในมุมอับ

3. ปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ โดยประเด็นงานมีความสำคัญท้าทายต่อความสามารถและทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงาน โดยประเด็นสมาชิกในทีมได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณามอบหมายงานให้พนักงานได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มเปี่ยม งานที่ท้าทายความสามารถไม่ทำให้พนักงานหมดไฟในการทำงาน

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ย่านบางนาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุทธนา นาคฉาย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ลัทธมี ทุงหว่า , นายศักดิ์ดา ภูมิพันธุ์ , นางสาวชญัญนรี เกียรติวิระสันติ ที่เสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย และคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยอีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และบุคคลในครอบครัวที่ได้ให้ความรักความเข้าใจเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนปลูกฝังความดีงามด้วยความรักตั้งแต่เล็กจนโต และมอบโอกาสทางการศึกษาเป็นวิชาความรู้ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการค้นคว้าศึกษางานวิจัยและการศึกษาระดับมหาบัณฑิตในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการ สาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ การทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จินตนา ณะของ (2545) การทำงานเป็นทีม.กรุงเทพมหานคร:อมรการพิมพ์.
- ธนาญ ภู่วิทยาธร(2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง , วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- น้ำฟ้า ดิสภักดี (2559) ทีมงานคุณภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพระปิ่นเกล้า. วารสารเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2536) การสร้างทีม.นิตยสารท้องถิ่น.
- รพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชฎ (2510) การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหาร อาวุโส. กรุงเทพมหานคร:สำนักนายกรัฐมนตรื.
- ร็อบบิ้นส์ Robbins (2001) “การสร้างทีม” วารสารศึกษาศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ,2549 การวิจัยการตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- สุรพล พะยอมรัมย์ (2545) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:ธรรมเมธี-สหายพัฒนาการ พิมพ์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547) ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :เซ็นทรัลเอ็กเพรส.

### ภาษาอังกฤษ

Mike Woodcoch (1989) Team development manual. Worcester : Billing and Sons.

Peterson & Plowman (1953) อ้างถึงใน ปัญญาบุรณะนนทสิริ, 2550