



Proceeding  
**การประชุมวิชาการระดับชาติ**  
ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
กลุ่มภาคใต้

**ครั้งที่ 1**

**HRM NPST**

National Conference

**2022**

**วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565**

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ  
ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings



## คำกล่าวรายงาน

### พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)

ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยทักษิณ ผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ)

ผม อาจารย์ ดร. นิวิทย์ เอ็มเอก ประธานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ในนามของ ฝ่ายดำเนินการจัด “การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)” ตลอดจนผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการฯ ทุกคน ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริฉัตร ตู่ดำ คณบดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นอย่างสูง ที่ให้เกียรติมาเป็นประธานพิธีเปิดการประชุมวิชาการฯ ในวันที่

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับสมาคมการจัดการ งานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาในภาคใต้ ที่เปิดสอนในหลักสูตร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัย ราชภัฏ นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022) ในวันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัยของ คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจนนิสิต/นักศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และพัฒนาเป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับ ในระดับชาติ ซึ่งในปีนี้มีผู้สนใจส่งบทความเข้าร่วมการนำเสนอ จำนวน 68 บทความ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 บทความ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 27 บทความ และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 บทความ

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ (คณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) กล่าวเปิด “การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1 (HRM NPST National Conference 2022)” ในลำดับต่อไป ครับ

**ลำดับการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับช  
การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้  
(HRM NPST National Conference**

Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 1			
เวลา	รหัส	ผู้นำเสนอ	บทความ
การนำเสนอภาคเช้า			
10.30 - 10.45 น.	S101	ชนิสรา ชูกาล	การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แบบ D-M-H-T-T ของประชาชนในพื้นที่ควบคุมสูงสุด
10.45 - 11.00 น.	S102	เอกภพ ศิริวัฒน์	อิทธิพลการรับรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ศรีตรังโกลด์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
11.00 - 11.15 น.	S103	โรสนา หัสดำ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานโรงแรมเดอะเบด์เวเคชั่น ราชมังคลา สงขลา
11.15 - 11.30 น.	S104	กฤศ กำเนิดดินท์กุลธร	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
11.30 - 11.45 น.	S105	ศิราพร การเกษ	แนวทางการจัดการฝึกอบรมในยุคดิจิทัล
11.45 - 12.00 น.	S106	จุฬารัตน์ ทองหนู	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
การนำเสนอภาคบ่าย			
13.00 - 13.15 น.	S107	ช่อทิพย์ ยี่จ้อย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท ไทโยต้า พืธานพาณิชย์ จำกัด (สงขลา-สตูล)
13.15 - 13.30 น.	S108	ณัฐริกา อินทนะ	แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : การทบทวนวรรณกรรม
13.30 - 13.45 น.	S109	ธนเดช ช้วยดู	ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานฝ่ายผลิตชาวไทยที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในบริษัท คิงฟิชเชอร์โฮลดิ้ง จำกัด
13.45 - 14.00 น.	S110	ธนพร มะระยงค์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานคนไทยบริษัท แปซิฟิคแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด
14.00 - 14.15 น.	S111	นรพพร ศรีเชื้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา
14.15 - 14.30 น.	S112	นิจินา ราชภักดี	คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน : การทบทวนวรรณกรรม
14.30 - 14.45 น.	S113	ปณิติตา วรเดช	อิทธิพลของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินต่อความผูกพันของพนักงาน
14.45 - 15.00 น.	S114	ปาริชาติ สุกรวัตติ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด จังหวัดสงขลา
อาจารย์ ดร. สุธีรา เดชนครินทร์ (ผู้วิพากษ์บทความ) อาจารย์ ดร. วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ (ผู้วิพากษ์บทความและผู้ดำเนินรายการ) นางสาวสวรายา เปาะไซะ (ผู้ประสานงาน) นายชัยวุฒิ ปลื้มใจ (ผู้ดูแลระบบ)			



**ลำดับการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับช  
การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้  
(HRM NPST National Conference**

Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 3			
เวลา	รหัส	ผู้นำเสนอ	บทความ
การนำเสนอภาคเช้า			
10.30 - 10.45 น.	S128	ที คงประดิษฐ์	การศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความทุ่มเทมีใจต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไมซ์
10.45 - 11.00 น.	S129	ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
11.00 - 11.15 น.	S130	เอกพล วงศ์เสรี	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา ยุคโควิด 19
11.15 - 11.30 น.	S131	จวีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์	การปรับภาพลักษณ์ในตัวตนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโรงแรม Amari Phuket
11.30 - 11.45 น.	S132	ยุสรอ โอมณี	อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ณ โรงแรมแห่งหนึ่ง จังหวัดภูเก็ต
11.45 - 12.00 น.	S133	ลพนา นิยมเดชา	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มัทนชัย สุทธิพันธุ์ (ผู้พาทักษบทความ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรพร ทองชะไขศ (ผู้พาทักษบทความและผู้ดำเนินรายการ) นางจุฑารัตน์ บุญจันทร์ (ผู้ประสานงาน) นายพิเศษฐา ขุมทอง (ผู้ดูแลระบบ)			



**กำหนดการ**  
**การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์**  
**กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 1**  
**(HRM NPST National Conference 2022)**

วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565

ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา  
 และผ่านโปรแกรม Cisco Webex Meetings

วันเสาร์ที่ 2 เมษายน 2565

เวลา	รายละเอียด
08.00 – 08.15 น.	ลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมวิชาการ
08.15 – 08.50 น.	พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติ ฯ วัตถุประสงค์ “แนะนำมหาวิทยาลัยทักษิณ” วัตถุประสงค์ “แนะนำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์” วัตถุประสงค์ “แนะนำภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้” กล่าวรายงาน โดย อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอ็มเอก (ประธานภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้) ประธานกล่าวเปิดงาน โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ (คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ) แนะนำเจ้าภาพร่วมจัดการประชุมวิชาการ 7 สถาบัน และสมาคมการจัดการงานบุคคล แห่งประเทศไทย
08.50 – 09.00 น.	พิธีกรประกาศรางวัลบทความดีเด่น 6 รางวัล 1. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับปริญญาตรี) 2. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์) 3. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารจัดการ (ระดับปริญญาตรี) 4. รางวัลบทความดีเด่นด้านการบริหารจัดการ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์) 5. รางวัลบทความดีเด่นด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ระดับปริญญาตรี) 6. รางวัลบทความดีเด่นด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ระดับบัณฑิตศึกษา และคณาจารย์)
09.00 – 10.00 น.	ปาฐกถาพิเศษ หัวข้อ "การปรับตัวของการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในยุค Covid-19" โดย ดร. บวรนนท์ ทองกัลยา (นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT))

เวลา	รายละเอียด
10.00 – 10.30 น.	เตรียมความพร้อมนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์
10.30 – 12.00 น.	นำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 16.00 น.	นำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ (ต่อ)

#### หมายเหตุ

1. กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
2. ประกาศผลการนำเสนอดีเด่นทาง Facebook Page คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. พิธีเปิด Live สด ทาง Facebook Page คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



## Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 1

S101	การปฏิบัติตนตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แบบ D-M-H-T-T ของประชาชนในพื้นที่ควบคุมสูงสุด ชนิสรา ชูกาล	3
S102	อิทธิพลการรับรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิด-19 ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เอกภพ ศิริวัฒน์	13
S103	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานโรงแรมเดอะเบด เวเคชั่น ราชมังคลา สงขลา โรสนา หัสดำ	23
S104	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กฤศ กำเนิดดิษฐ์กุลธร	35
S105	แนวทางการจัดการฝึกอบรมในยุคดิจิทัล ศิราพร การะเกษ	49
S106	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จุฬารัตน์ ทองหนู	61
S107	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท โตโยต้า พิธานพาณิชย์ หาดใหญ่ (สงขลา-สตูล) ช่อทิพ ยี่สุย	71
S108	แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : การทบทวนวรรณกรรม ณัฐริกา อินทนะ	81
S109	ความแตกต่างระหว่างวัยของพนักงานฝ่ายผลิตชาวไทยที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน ในบริษัท คิงฟิชเซอร์ไฮลด์ิง จำกัด ธนเดช ช้วยดู	93
S110	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานคนไทย บริษัท แปซิฟิคแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด ธนพร มะระยงค์	109
S111	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตสงขลา นรพพร ศรีเชื้อ	123

S112	คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน : การทบทวนวรรณกรรม นิจนา ราชภักดี	137
S113	อิทธิพลของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินต่อความผูกพันของพนักงาน ปิ่นทิติดา วรเดช	147
S114	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด จังหวัดสงขลา ปาริชาติ ศุภรวดี	157

### Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 2

S115	กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผกาพันธุ์ ชูพันธุ์	171
S116	บทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล พิมพ์ไฉ สืบจ้อย	183
S117	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ภคนันท์ พานิชกุล	195
S118	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนรัตภูมิวิทยา ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มาตินาร์ ขอบงาม	215
S119	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต วิไลภรณ์ เชื้อรักษ์	229
S120	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ จังหวัดยะลา วิภาดา จงจิตร	245
S121	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครสงขลา อรัญญา กองแก้ว	257
S122	การทำงานในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน กรณีศึกษา ศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดสงขลา สิทธิชัย ทองรักทอง	271
S123	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอยี่งอ จังหวัดนครศรีธรรมราช ณัฐพงศ์ รัตนพันธ์	283

S124	แรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการทำงานของบุคลากร ภายในการยางแห่งประเทศไทย (กองจัดการโรงงาน 2) ตำบลกรุงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช วิจิตา ชูมณี	295
S125	การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช เกศสุดา บุญฤทธิ์	305
S126	รูปแบบการสื่อสารภายในองค์การของที่ว่าการอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ศิริประภา คงจันทร์	313
S127	การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลท่ายาง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุนันท์ จุลเพชร	323

**Session 01 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ห้องที่ 3**

S128	การศึกษาคำประกอบปัจจัยความทุ่มเทใจต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไมซ์ ที่ คงประดิษฐ์	335
S129	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ	347
S130	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงายุคโควิด 19 เอกพล วงศ์เสรี	357
S131	การปรับภาพลักษณ์ในตัวตนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโรงแรม Amari Phuket จุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์	369
S132	อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ณ โรงแรมแห่งหนึ่ง จังหวัดภูเก็ต ยุสรอ ไอมณี	381
S133	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การบริหารเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต ลুবนา นิยมเดชา	391

## Session 02 การบริหารจัดการ ห้องที่ 1

S201	รูปแบบการจัดการขยะตามแนวทางโครงการถนนปลอดถังขยะของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี กรสุดา พรหมจันทร์	405
S202	กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดของกลุ่มกาแฟบ้านควนซี้แรด กิตติมา เรือศรีจันทร์	417
S203	องค์ประกอบแห่งความสำเร็จในธุรกิจร้านค้าออนไลน์ พรพิพัฒน์ เป็นไทย	427
S204	การถอดบทเรียนการพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้ประกอบการ ผ่านโครงการจัดการเรียนรู้อิง โดยชุมชนเป็นฐานของสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ พรรณนงษา แก้ววาทนงค์	439
S205	อิทธิพลของการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ (eWOM) และการส่งเสริมการขายต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านแอปพลิเคชันวัตสัน (Watson) ของผู้บริโภคเจนเนอเรชัน Y วิภารัตน์ แดงงาม	449
S206	อิทธิพลของคุณลักษณะของผู้ประกอบการต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา สุนิษา น้อยหล่อ	463
S207	ทักษะการใช้เทคโนโลยีด้านการบัญชีของนักศึกษาการบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร สุมินตรา อาศัยราษฎร์	473
S208	ภาพลักษณ์ตราสินค้า และคุณภาพการบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้บริโภคที่ใช้แอปพลิเคชัน 7-Eleven อาภิฟ ดือรามะ	489
S209	การรับรู้คุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มือถือยี่ห้อซัมซุง ของผู้บริโภคในเขตจังหวัดสงขลา กวินทิพย์ ศุภเสวต	503
S210	กลุ่มผู้มีอิทธิพลทางความคิดที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกที่พักแรมของ นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย ปณิดา ไทยนุกูล	513
S211	คุณภาพชีวิตในการทำงานและการปรับตัวของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ จุฑามาศ เกื้อไช้	525

อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา  
ณ โรงแรมแห่งหนึ่ง จังหวัดภูเก็ต

The Influence of Teamwork toward Work Efficiency during  
The Pandemic Covid-19

ลُبนา นียมเดชา<sup>1</sup> ยูสรอ โอมณี<sup>2</sup> จิรวัดน์ ทิพยรส<sup>3</sup>  
Lubna Niyomdech<sup>1</sup> Yusraw Omanee<sup>2</sup> Jirawat Thipayarod<sup>3</sup>

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต  
E-mail : lubna.n<sup>1</sup>@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ณ โรงแรมแห่งหนึ่ง จังหวัดภูเก็ต” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานรูปแบบการทำงานเป็นทีม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งจังหวัดภูเก็ต จำนวน 86 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน จากผลการศึกษาค้นคว้า อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า น้ำหนักของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในองค์การแห่งนี้ได้แก่กระบวนการทำงาน

คำสำคัญ : องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม, การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research studied the subject “The Influence of Teamwork toward Work Efficiency during the pandemic Covid-19” Objectives to study the components of teamwork that affect the performance of hotel staff. to study the relationship of teamwork that affect the performance of hotel staff to study the way of working Teamwork. The sample group studied in this study was a group of 86 hotel staffs in Phuket province using questionnaires to collect quantitative data and analyze the results. Packaged program with frequency, mean, percentage, standard deviation Multiple Correlation Coefficient and Pearson’s relative coefficient from the results of study of the influence of teamwork on employee performance. A hotel In Phuket, all 4 aspects are the environment. Composition and properties work

design work process It was found that the weight of the independent variables affecting the performance of the employees. From the analysis, it can be concluded that teamwork affects the efficiency of employees. The statistical significance at the 0.05 level in this organization was work process

**Keywords :** teamwork component, teamwork, performance efficiency

## บทนำ

ปัจจุบันด้วยสภาพการแข่งขันของธุรกิจนั้นได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น จึงจะต้องมีการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ดีกว่าเดิม โดยมีการเน้นในด้านการพัฒนาตัวบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นหลัก (พสุ เดชะรินทร์, 2549) และการทำงานในธุรกิจหรือในองค์กรนั้นบุคลากรไม่สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว แต่จะต้องการความช่วยเหลือหรือการร่วมมือของเพื่อน ๆ บุคลากรคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือจากผู้บริหาร ผู้นำทีมหรือสมาชิกในทีม คือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ขึ้นอยู่กับประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นขึ้นกับการร่วมมือกันของบุคลากรว่ามีมากหรือเพียงใด ซึ่งต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในกลุ่มบุคลากรในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งในอดีตนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถสูง บุคลิกภาพดี มีความรู้ และทักษะสูงต่างมีโอกาสในการประสบความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (Team Building Effectiveness) เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรเปลี่ยนจากการสั่งงานเพียงอย่างเดียวมาทำหน้าที่เป็นการชี้แนะสอนงานควบคุมงาน เพื่อจะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (HR NOTE, 2562) ในอดีตนั้นการทำงานคนเดียว จะทำให้งานที่ได้รับนั้นสำเร็จได้อย่างที่คิดไม่ต้องมีเสียเวลาไม่ต้องมีคนมาทำงาน การทำงานนั้นซ้ำแต่ก็ต้องยอมรับว่าการทำงานคนเดียวนั้น เป็นการทำงานที่เหนื่อยและทำให้เรานั้นไม่ได้มีความสามารถในการปรับตัวหรือทักษะที่สามารถเข้ากับคนอื่นได้ แต่หลายองค์กรได้สังเกตเห็นถึงการทำงานคนเดียว อาจทำงานสำเร็จช้าซึ่งบางคนไม่สามารถทำงานหลายอย่าง ๆ ได้ปัจจุบันการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จที่แตกต่างกันไปไม่ง่ายเหมือนในอดีต ผู้บริหารบางคนต้องเจอกับความล้มเหลวในการบริหารงานแบบเดิม ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีการทำงานแบบเดิม การทำงานคนเดียวไม่มีการมอบหมายงาน การสั่งงานไม่มีการวางแผน ไม่มีการเปิดให้บุคลากรคนอื่นได้แสดงความคิดเห็น เลยทำให้ได้ผลงานที่ไม่มีประสิทธิภาพผลพตามเป้าหมาย และไม่มีคุณภาพก้าวหน้าอย่างที่ควร การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นจึงได้เกิดการยอมรับถึงความหลากหลายของงานในปัจจุบัน จึงทำให้ได้มีการแบ่งงาน การมอบอำนาจในการควบคุมงาน การแบ่งหน้ารับผิดชอบที่ในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทำแทน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเรียนรู้พัฒนาและการทำงานเป็นทีม (Team Work) และสร้างทีมงานซึ่งพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงาน (เสนีย์ แดงวัง, 2553) ซึ่งทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรช่วยลดความสูญเสียขององค์กร ดังนั้นการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อพนักงานนั้นจึงควรมีรูปแบบการทำงานที่ดี เป็นทีมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเพื่อช่วยในการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน เพราะการร่วมมือร่วมใจกันถือเป็นการรวมพลัง การทำงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การทำวิจัยในครั้งนี้มีมุ่งที่จะการศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตศึกษาการทำงานเป็นทีมกับรูปแบบที่ได้มาตรฐานในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการตัดสินใจถึงความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม และเสนอแนวทางการทำงานรูปแบบการทำงานเป็นทีม

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของพนักงาน

## แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

### 1. ความหมายประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพที่องค์กรนั้นได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ประสิทธิภาพเป็นค่าที่มักจะได้น้อยๆ โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงาน ซึ่งมักจะพัฒนายิ่งขึ้นได้โดยเริ่มต้นจากการประชุมหรือการหารือเพื่อพัฒนากระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการ การบริหาร การผลิตหรือการขาย ซึ่งยังมีแง่มุมอีกหลากหลาย โดยมีการให้ความหมาย ดังนี้ ชาคริต ศรีขาว (2552) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุดพิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดหรือมีความประหยัดที่สุด และได้มีการเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ วิธีการในการผลิต

จตุพล พัฒนากิจเจริญการ (2552) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมในองค์กรที่ได้มีการตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยสามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามแผนที่วางการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ ทันเวลา ได้คุณภาพ ได้ผลงานเท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่าปัจจัยนำเข้า สมยศ นาวิกการ (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพตอบคำถามที่ว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นความประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก 1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) 2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) 3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) 4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) 5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) วัชรศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด องค์กรควรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อเหตุการณ์และประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า

## 2 แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

2.1 ทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรม ไฮเดอร์ อธิบายว่า การรับรู้พฤติกรรมนั้นจะต้องอาศัยสาเหตุ 2 อย่าง ได้แก่ 1. สาเหตุที่มาจากส่วนบุคคล 2. สาเหตุที่มาจากเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อม โดยสาเหตุทั้งสองนี้จะอยู่ในลักษณะความสัมพันธ์แบบเพิ่มหรือลด บวกหรือลบ กล่าวคือ ถ้ากระทำการใดด้วยความต้องการของตนบุคคลจะทำได้ง่ายขึ้น เมื่อเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมอำนวยให้แต่จะยากขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมเป็นตัวขัดขวาง สำหรับสาเหตุที่มาจากส่วนบุคคลถูกแยกออกเป็น 2 สาเหตุย่อย คือ สาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำ (Trying) และที่เป็นความสามารถ (Ability) สาเหตุย่อยทั้งสองส่วนนี้จะสัมพันธ์กันในลักษณะที่ว่าบุคคลจะไม่มีพฤติกรรมใด ๆ ถ้าบุคคลนั้นขาดแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการจะทำหรือขาดความสามารถที่จะทำได้ (Heider, 1958)

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ มาสโลว์ ได้เขียนทฤษฎีการจูงใจ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจเป็นทฤษฎี ซึ่งมาสโลว์กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

### ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีและพึงต้องการเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด นึกง่ายสุดคือปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้ว จะเริ่มมีความต้องการที่เพิ่มขึ้นคือการมีชีวิตอยู่รอดและปลอดภัย เขาจึงต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ต้องการการงานที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและการเงินการมีรายได้ที่มั่นคง

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ด้วยเหตุผลนี้มนุษย์จึงเกิดความต้องการขั้นที่ 3 คือการมีเพื่อน มีครอบครัว คนรัก มีการยอมรับในความสามารถ และตัวตน ความเป็นพวกพ้อง และสิ่งสำคัญที่สุดคือ "ความรัก"

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Need) เมื่อมนุษย์เติบโตมาถึงจุดหนึ่ง ที่มีความต้องการด้านกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก เพียงพร้อมสมบูรณ์ เขาจะเริ่มมีความต้องการอีกขั้น คือ ความก้าวหน้า และการยอมรับในคุณค่าของตนจากบุคคลอื่นรอบข้าง ความต้องการการยกย่องชมเชย

5. ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ น้อยคนจะไปถึงได้ เริ่มจากการที่ต้องได้รับความต้องการทั้งสี่ด้านข้างต้นอย่างเพียงพอก่อน ความต้องการนี้มาสโลว์อธิบายว่า เป็นความต้องการและความปรารถนาที่มนุษย์จะใช้ความสามารถ และศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เท่าที่เขาพึงจะทำได้ตามศักยภาพ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ Hersey and Blanchard (1993) กล่าวว่า รูปแบบผู้นำแต่ละคนเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยแยกพฤติกรรมออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่



1. พฤติกรรมด้านงาน (Task behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติเพื่อกำหนดบทบาท และมอบหมายงานที่ผู้ตามแต่ละคนจะต้องปฏิบัติด้วยการกำหนดกิจกรรมว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย

2. พฤติกรรมด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแต่ละคนแสดงออกโดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนกับ ลูกน้อง และระหว่างลูกน้องด้วยกัน ซึ่งแสดงออกโดยการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบอิสระ จัดหาและเตรียมการสนับสนุนด้านสังคม

3. ลักษณะและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

#### **ลักษณะของทีม ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ ได้แก่**

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของ กลุ่ม/ทีม ตระหนักในความสำคัญของคุณค่าของตนเองและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม/กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาทบพาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่มจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กระจายงาน กันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

#### **วิธีดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยของการทำงานเป็นทีมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีม ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติ การออกแบบงาน กระบวนการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

### ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตให้กับทางโรงแรม โดยกำหนด วัน เวลา สถานที่ขอรับแบบสอบถามคืนกลับยังผู้วิจัย
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตาม และตรวจสอบ แบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 86 ชุด เพื่อที่จะตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อไม่สมบูรณ์นั้นผู้วิจัยจะนำไปเก็บเพิ่มเติมด้วยตนเองเพื่อให้ครบตามจำนวนทั้งหมด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์เพื่อวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและปัจจัยการทำงานเป็นทีม สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบและคุณสมบัติการออกแบบงาน กระบวนการทำงานเป็นทีม โดยสถิติที่ใช้คือ Multiple Linear Regression และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต เป็นเพศหญิงมากที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.30 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา คือ 36-45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 สถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 ตำแหน่งเป็นแม่บ้านมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 รองลงมา คือ ห้องอาหารจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และ พนักงานต้อนรับจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 อายุงาน 3 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมา คือ 1-2 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

### 2. ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน Pearson's Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของพนักงาน

	ประสิทธิภาพ	สภาพแวดล้อม	องค์ประกอบ	การออกแบบงาน	กระบวนการทำงาน
ประสิทธิภาพ	1.000				
สภาพแวดล้อม	0.429**	1.000			
องค์ประกอบ	0.135	0.398**	1.000		
การออกแบบงาน	0.507**	0.546**	0.410**	1.000	
กระบวนการทำงาน	0.669**	0.541**	0.304**	0.586**	1.000

\*มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยประสิทธิภาพของพนักงาน กับกระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุดที่ 0.669 และ องค์ประกอบและคุณสมบัติกับกระบวนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ 0.304 ส่วนประสิทธิภาพ กับ องค์ประกอบและคุณสมบัตินั้นไม่มีความสัมพันธ์กันอยู่ที่ 0.135

2.2 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อหาอิทธิพลระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของพนักงาน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	Unstandardized				standardized
	Coefficients				Coefficients
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	1.389	.448		3.099	.003
สภาพแวดล้อม	.098	.132	.076	.744	.459
องค์ประกอบและคุณสมบัติ	-.156	.096	-.145	-1.622	.109
การออกแบบงาน	.218	.117	.200	1.864	.066
กระบวนการทำงานเป็นทีม	.498	.093	.555	5.329	.000

R square =.485 R = .697 p< 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น แบบพหุ ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ผลโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม ได้ค่า sig เท่ากับ .000 และค่า (Beta = .555) R square =.485 R=.697 จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานแม่บ้าน ส่วนใหญ่อายุการทำงาน 3 ขึ้นไป มีระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในด้านระดับมากในทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีม 2. ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติ 3. ด้านการออกแบบงาน 4. ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพของพนักงานอยู่ในระดับมากในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีม ด้านองค์ประกอบ และคุณสมบัติ ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่มีระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจ ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่ดีและงานวิจัย กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ที่ได้ผลการวิจัยใน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการที่อยู่ในระดับมากที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของกระบวนการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยประสิทธิภาพของพนักงาน กับ กระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงสุดที่ 0.669 และองค์ประกอบและคุณสมบัติกับกระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ 0.304

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่าน้ำหนักของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมได้ค่า sig เท่ากับ .000 และค่า (Beta = .555) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน มากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน โดยมี ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในเชิงบวก ดังนั้นการทำงานเป็นทีมในอีก 3 ด้าน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม ดังนั้น สมาชิกในทีมอาจต้องยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจของเพื่อน ๆ ในทีม หรืออาจจะเป็นการที่สมาชิกยอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานนั้นได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติ ดังนั้น ผู้นำหรือหัวหน้างานต้องมีการพูดคุย เข้าหาสมาชิกในทีมเพื่อสอบถามถึงปัญหาที่จะแก้ไข และต้องมีการกระตุ้นในการทำกิจกรรมร่วมกันให้กับสมาชิกในทีม

3. ด้านการออกแบบงาน ดังนั้น การออกแบบงานที่ดีนั้นเกิดจากการที่สมาชิกในทีมได้รับมอบหมายงานที่มีความละเอียดและชัดเจนมาก หรือการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สมาชิกในทีมได้ใช้ความสามารถและทักษะที่มีนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอสำหรับงานวิจัย

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของโรงแรมอื่น ๆ ที่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาด้านภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีมเพิ่มเติม เพื่อให้ผลวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิมวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาควา นิธิฮารา คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา
- ธนากร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพมหานคร : วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- รักษศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- เสนีย์ แดงวัง. (2553).หลักในการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.
- Co-working space. (2019). วิธีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น. ค้นจาก <https://www.hub-bathailand.com>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological review, 50(4), 370.
- Heider, F. (1958). The naive analysis of action.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources** (6th ed.). Prentice-Hall, Inc.

HR NOTE. (2019). **สร้างทีมงาน** (Team Work).

Millet, J. D. (1994). **Management in the public service : The quest for effective performance**.  
New York : McGraw-Hill Book