

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท

THE MOTIVATION WHICH INFLUENCES TEAMWORK OF WORKING PEOPLE

นภัสสร โนรี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Naphatsorn Noree

E-mail: 6314131051@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท 2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท 3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท จำนวน 387 คน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยประเด็นคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean หรือ \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ค่าสถิติแบบ Multiple Regression Analysis และค่าสถิติ t-test และ F-test (ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส ตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท โดยมีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ในภาพรวมทั้งหมคอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1. study the personal factors affecting the motivation that affect the teamwork of the company's employees, 2. to study the motivating factors that affect the teamwork of the company employees, 3. to study the factors that contribute to the motivation that affect the teamwork of the company employees. Part 2 is a question of motivational and supporting factors. Part 3 is a question about teamwork of company employees, statistics used to analyze data, namely percentage, mean or \bar{x} . Standard deviation (S.D.), Multiple Regression Analysis, and t-test and F-test (ANOVA) statistics.

The results showed that the majority of them were females aged 31-40 years. Bachelor's marital status has a working period of 5-10 years with an average monthly income of 15,000-25,000 baht, with motivating factors, sustaining factors and teamwork of the company's employees. Statistically significantly, 0.05 sustaining factors affect motivation affect the teamwork of company employees differently. Statistically significantly, 0.05 and personal factors affect motivation that affect teamwork of company employees differently. Statistically significant 0.05

Keyword: Motivation to work, Teamwork

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถในการทำงานที่ดีของพนักงานอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ต้องอาศัยความตั้งใจ ความกระตือรือร้นและความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดยการผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความรู้สึกสมัครใจ ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะในการทำงานไม่มีใครสามารถทำงานด้วยตัวคนเดียวอย่างสำเร็จได้

จะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในทีม การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้กับพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ซึ่งการตอบสนองต่อแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็แตกต่างกัน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ หากพนักงานได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมย่อมมีกำลังใจในการทำงานและทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

การทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เมื่อร่วมมือกันทำงานก็จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานของแต่ละองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มใหม่ ๆ จากบุคลากรที่มีประสบการณ์และทักษะที่มากมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นไปด้วย ในปัจจุบันมักพบปัญหา การทำงานเป็นทีมไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ มีการพูดคุยตกลงกันไม่ชัดเจน ปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน มีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็น ไม่มีการประชุมหารือทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในงานแตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม จึงมีความสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เพื่อพัฒนาวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท จำนวน 387 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตรรกการคำนวณของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เวลาการวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป
2. เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ที่ต้องการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ฉิชา คงสืบ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง แรงผลักดันให้เกิดความรู้สึกที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนตั้งใจทำงานที่มีความต้องการที่หลากหลาย และสนองต่อความรู้สึกนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้า ให้แสดงออกตามความต้องการนั้นๆ โดยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรประสบความสำเร็จ

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นและผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรม กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจ

ความต้องการที่จะทำบางสิ่งหรือเหตุผลของการกระทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า และกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและบุคคล

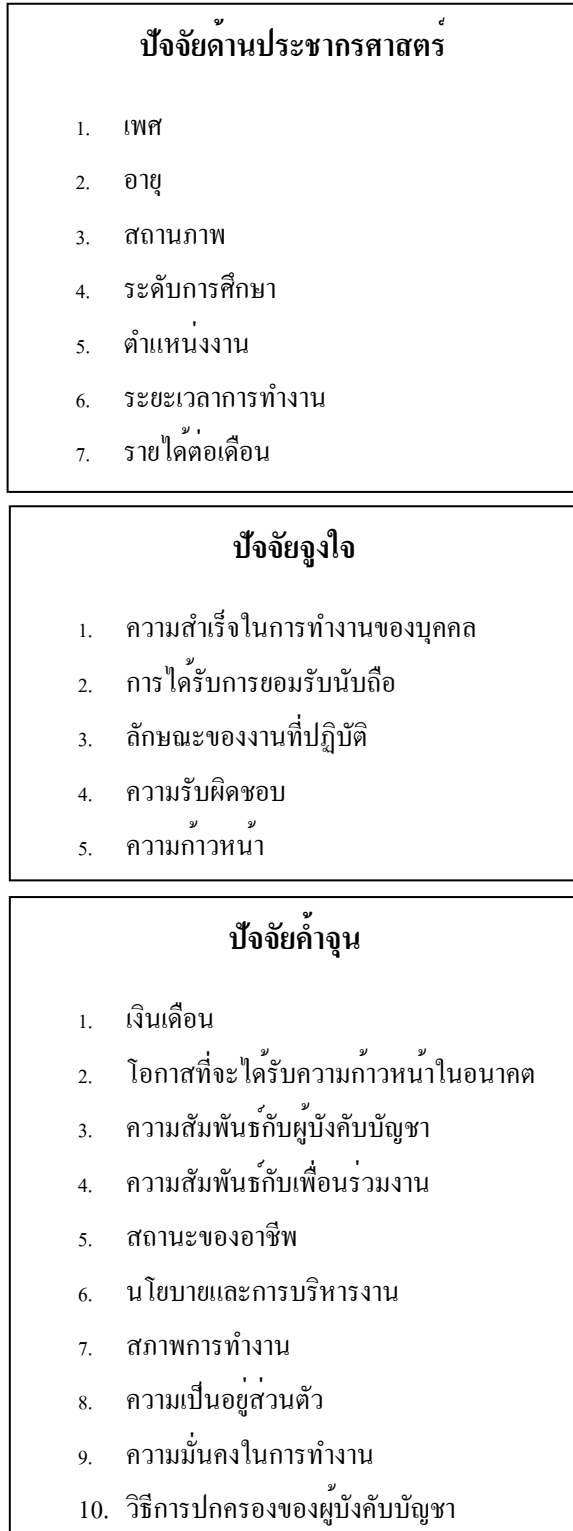
Woodcock (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง การที่แต่ละบุคคลมาทำงานร่วมกันย่อมดีกว่า และยังทำให้เกิดความตั้งใจ ความกระตือรือร้น เกิดความรู้สึที่ดีและมีความสุขสนุกสนานในการทำงานขึ้นอีกด้วย

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการทำงานที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ซึ่งบุคลากรที่มีความรับผิดชอบแตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานเป็นทีมจึงต้องใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในประสานงานเป็นหลัก ภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก

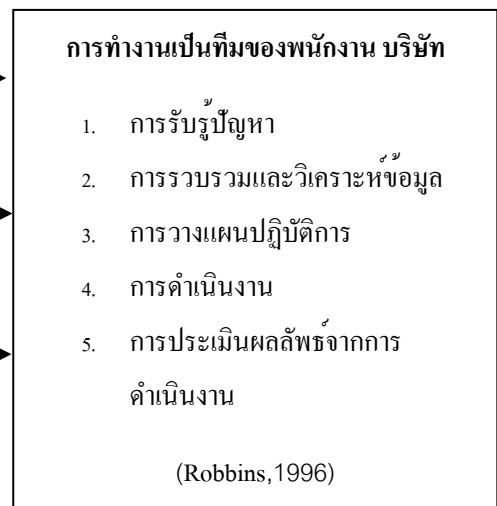
จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าแต่ละคนอาจมาจากต่างแผนกหรือแผนกเดียวกันแต่ทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกันชัดเจนโดยร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งใจทำหน้าที่ของตัวเองให้สำเร็จพร้อมกับช่วยสนับสนุนให้ทุกคนในทีมทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่จึงทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran เพื่อกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) หรือเรียก Accidental Sampling หรือ Mall-Intercept

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (mean หรือ \bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.)
4. ค่าสถิติแบบ multiple regression analysis
5. ค่าสถิติ t-test และ F-test (ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน ร้อยละ 58.40 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 197 คน ร้อยละ 50.90 สถานภาพสมรส จำนวน 262 คน ร้อยละ 67.70 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 310 คน ร้อยละ 80.10 ระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 198 คน ร้อยละ 51.20 โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 237 คน ร้อยละ 61.20

ปัจจัยจูงใจ

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก

ค่ามากไปหาค่าน้อย ปรากฏว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน

กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยคำจูนในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาค่าน้อย ปรากฏว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง ปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการ ภายในและภายนอกบุคคลได้ ทำให้สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานบริษัทได้เป็นอย่างดี และสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิชา คงสืบ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงาน เป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีการอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานบริษัทรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญเป็นประจำ ลักษณะงานที่ทำมีกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ตัวพนักงานเองต้องมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งหากปฏิบัติได้ดีตามเป้าหมาย องค์กรก็จะสนับสนุนการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน โดยองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในส่วนนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ อาริยาศาล (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความรู้และสภาพจิตใจอย่างมากในการปฏิบัติงานต่างๆ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ทุกคนเกิดความซื่อสัตย์ การริเริ่มสร้างสรรค์ และความร่วมใจในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ในบริษัท นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับทำงานขึ้นมาอีกด้วยเป็นส่วนช่วยในการสร้างความน่าเชื่อมั่นให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และสอดคล้องกับ นิชา คงสืบ (2558) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงานเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดีที่เกิดขึ้นกับแรงงาน จะทำให้แรงงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาของมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

เท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ สามารถใช้เวลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Herzberg (2556) กล่าวว่า การจัดการและการบริหารองค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ถือเป็น การส่งเสริมให้เกิดสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ดังนั้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ จึงทำให้สามารถทำงานร่วมกันมีความสุขซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในการทำงาน อีกด้วย

3. การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่ จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นเพื่อดึงศักยภาพที่ มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่ม ออกมาช่วยงานหรือกิจกรรมการดำเนิน ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน ซึ่งมีการ ประเด็นอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านการรับรู้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจาก องค์กรการปรึกษาปัญหา หรืองานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ทำให้สามารถรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกคน ซึ่ง สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต (2559) กล่าวว่า การพูดหรือการสื่อสารสำคัญต่อการทำงานเป็น อย่างยิ่ง ทั้งยังเป็นส่วนช่วยในการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและรู้ว่ามีเป้าหมายตรงกัน

3.2 ด้านการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจาก สมาชิกใน ทีมมีการแบ่งปันข้อมูล กำหนดแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลให้แกกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Woodcock (1989) กล่าวว่า สมาชิกในทีมจำเป็นควรมีความสัมพันธ์ที่ดีมีกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสม สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถทำได้อย่างทั่วถึง มีทรัพยากรเพียงพอ และมีการ ประสานประโยชน์กัน

3.3 ด้านการวางแผนปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจาก องค์กรมีการวางแผนการติดตาม ประเมินผลเป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับ สมาชิกในทีมทุกคน สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต (2559) กล่าวว่า ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกจาก แผนกงานเดียวกันซึ่งมีเวลาพบปะกันเพื่อหาวิธีการที่จะปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตหรือแนวทางแก้ปัญหา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4 ด้านการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจาก สมาชิกในทีมคอยดูแลให้ แผนปฏิบัติงานดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Woodcock (1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่สมาชิกมีการสนับสนุน และให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน สมาชิกกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูล สามารถเล่าเรื่อง

ต่างๆ ได้อย่างสบายใจ พร้อมเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน

3.5 ด้านการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากสามารถสรุปและแก้ไข้ปัญหาได้ผลตามเป้าหมาย และสมาชิกในทีมร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Woodcock (1989) กล่าวว่า การพิจารณาคำนิ่งถึงผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจ โดยการตรวจสอบทางเลือกต่างๆ ในการแก้ไข้ปัญหา ซึ่งต้องการทำความเข้าใจเหตุผลในการตัดสินใจอย่างชัดเจนการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยการเพิ่มขอบเขตงานวิจัยไปยังหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลงานวิจัยไปศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมและพัฒนาต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทตองาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคลากรของบริษัท เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัช เขียวฉอน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยรินทร์ ไชยวัฒน์วี. (2559). การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจในองค์กร อิศระในการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการฝึกอบรมพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณิษฐพร คาเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชชภา เกาะเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต่านครชน จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 17, 2022 at 11:16 AM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
2745973	Sep 17, 2022 at 11:16 AM	6314131051@ru.mail.ru.ac.th	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	บทความหมมม.pdf	Completed	9.00%

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE
1	Job Motivation in the Performance of Employees, NC Coconut Co., Ltd. at Pha Phuang Sub-district, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province	Klinmueang et al., Nattharika	วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2	Motivation which Affects the Efficiency in Operation of the Personnel towards the Local Government in Khain-sa District, Suratthani Province	Thongmomram, Chatcharin	วารสารการเมืองการปกครอง
3	https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/download/1461/1116/	rsujournals.rsu.ac.th	rsujournals.rsu.ac.th_nutch
4	แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิต โรโบติกส์ อินดัสตรี จำกัด The Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Production Employees of Summit	ไชยทองศรี, นิตยา	วารสารนิตยสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
5	Operation Satisfaction affect Employee Performance: Case Study of Thailand Post in Chiang Rai Province	พันธ์จินดา, พันโชค	วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
6	EFFECTS OF JOB MOTIVATION AND QUALITY OF WORK-LIFE ON TEAMWORK EFFECTIVENESS OF SUPPORT STAFF AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI	Panomporn Wongmuen, พนมพร วงษ์เหมือน	วารสารสังคมศาสตร์วิจัย
7	https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year9-3/9-9.pdf	grad.dpu.ac.th	grad.dpu.ac.th_nutch
8	https://www.stou.ac.th/study/sumrit/Publish work/1-63/9-6-63.pdf	stou.ac.th	stou.ac.th_nutch

รับรองสำเนาถูกต้อง

..... นภััสสร

นางสาวนภััสสร โนรี

ตรวจสอบโดย

.....

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ วัฒนพานิช