



ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานของ
บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)
Factors affecting teamwork and work motivation that affect
teamwork efficiency: A case study of employees of Krungthai
General Services and Security Co., Ltd

วริษฐา บัวจันทร์
หริรักษ์ หลีलयอง
ปภาวี ดีบ้านพร้าว

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา
การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัย

ของ

นางสาววิรัชญา บัวจันทร์

นางสาวหริรักษ์ หลีลำยอง

นางสาวปภาวี ดีบ้านพร้าว

นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น
ทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร
จำกัด (สำนักงานใหญ่)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565

เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย :

ดีมาก

ดี

พอใช้

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย



.....
(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



.....
(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)
ผู้ดำเนินการวิจัย	วิรัชญา บัวจันทร์ หริรักษ์ หลีลายอง ปภาวี ดีบ้านพร้าว
ที่ปรึกษา	ศุภมิตร บัวเสนาะ
หน่วยงาน	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ประชากร คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 250 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธี CVR ของลอร์ซี ที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 ท่าน และค่าความเชื่อมั่นด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาสำหรับข้อความเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม ดังนี้ ด้านการจัดองค์ประกอบเท่ากับ .805 ด้านการออกแบบเท่ากับ .813 และด้านกระบวนการทำงานเท่ากับ .898 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จเท่ากับ .881 ความต้องการผูกพันเท่ากับ .808 และความต้องการอำนาจ .696 และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนี้ ด้านเวลาการทำงานเท่ากับ .673 ด้านคุณภาพงานเท่ากับ .658 ด้านปริมาณงานเท่ากับ .728 และ

ด้านค่าใช้จ่ายเท่ากับ .670 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window)

ผลการวิจัยมีดังนี้ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 อายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 และเป็นพนักงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 จากผลการศึกษา พบว่า คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมโดยรวมมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .42 คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .41 และคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .664** ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .712** ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 4) ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบและด้านกระบวนการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 49.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

Research Title	Factors affecting teamwork and work motivation that affect teamwork efficiency: A case study of employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd.
Researcher	Varittha Boujun Harirak Leelumyong Papawee Deebanpraw
Research Consultant	Suppamitr Bousanoh
Organization	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Humanities and Social Science Suan Dusit University
Academic Year	2022

The objectives of this research were 1) to study personal factors of employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd. 2) to study factors affecting teamwork and work motivation that affect teamwork efficiency of employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd. The population was 250 employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd. and used accidental Sampling for 100 samples. The tools in this research that questionnaire that divided into four parts as following :- 1) questionnaire regarding personal characteristics of Krungthai General Services and Security Co., Ltd., 2) questionnaire about factors affecting teamwork, 3) questionnaire about work motivation and 4) questionnaire about teamwork efficiency. The questionnaires had content validity ration (CVR) with the Lawshe method form 13 experts and the reliability by internal consistency about the alpha coefficient of factors affecting teamwork questionnaire as follows :- 1) Composition equal to .805, 2) Work Design equal to .813 and 3) Process equal to .898. The question of work motivation as follows :- 1) Need for Achievement equal to .881, 2) Need for Affiliation equal to .808 and 3) Need for Power equal to .696. And the question of teamwork efficiency as follows :- 1) Timing of work equal to .673, 2) Quality equal to .658, 3) Quantity equal to .728 and 4) Costs equal to .670. The researcher collected the data with SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window) computer program.

The research results found that the most of number of employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd. was 72 females (72.00%). There was 57 persons of age in group of age form 25 years but not more than 35 years (57.00%). In the education level in the group of bachelor's degree was 82 persons (82.00%). The position of employee was 80 persons (80.00%). Moreover, the result about score of questionnaires were that average score of factors affecting teamwork in overall was 4.21 and Standard Deviation (SD) at .42 which was high level, the average score of work motivation in overall was 4.35 and Standard Deviation (SD) at .41 which was high level also, and the average score of teamwork efficiency in overall was 4.29 and Standard Deviation (SD) at .50 which was high level also.

The hypothesis testing found that 1) The personal factors employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd. in different personal factor about gender, age, education level, and position of employee were not different in teamwork efficiency, 2) Factors affecting teamwork in overall was related with work efficiency of teamwork efficiency of employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd. at statistical significance at the .01 level which correlation coefficient was moderate level at .664.**, 3) Work motivation in overall was related with work efficiency of teamwork efficiency of employees of Krungthai General Services and Security Co., Ltd. at statistical significance at the .01 level which correlation coefficient was moderate level at .712.**, 4) Factors affecting teamwork form Composition and Process can estimate teamwork efficiency the prediction coefficient was 47.90% with statistical significance at the .05 level. And 5) Work motivation form Need for Achievement, Need for Affiliation equal and Need for Power can estimate teamwork efficiency the prediction coefficient was 49.30% with statistical significance at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ในพื้นที่ที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุน และผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้ จนงานวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดีตลอดจนถ่ายทอดและอบรมสั่งสอน เพื่อที่คณะผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและสังคมต่อไป

ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานของ บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

และขอบคุณนักศึกษาหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ รหัส 62 ทุกคนที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่กันเสมอมา

คณะผู้วิจัย

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พุทธศักราช 2565

สารบัญ

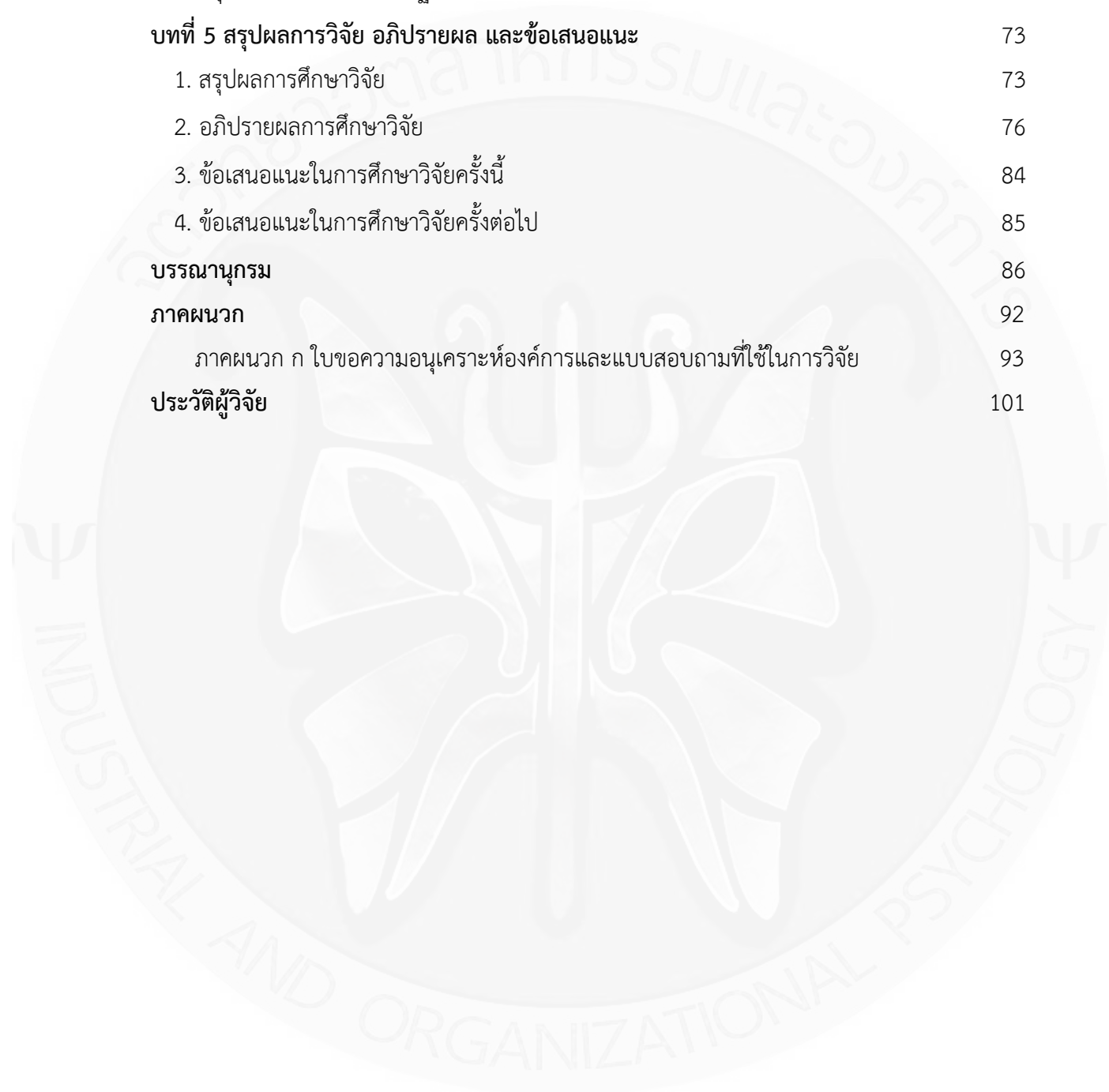
	หน้า
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์	4
3. ขอบเขตการวิจัย	4
4. สมมติฐานการวิจัย	5
5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	6
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม	10
1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม	10
1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	11
1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	11
1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม	12
1.4.1 ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work) ของเบลคและมูตัน	13
1.4.2 ทฤษฎีปัจจัยขององค์ประกอบทีมของร็อบบินส์และจัตซ์	13
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ	17
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	18
2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์	18
2.4.2 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์	19
2.4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์	20
2.4.5 ทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรมของเสตนซี อัดัมส์	22
2.4.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม	22
2.4.7 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของลอค	23
2.4.8 ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์	23
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	24
3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	24
3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	25
3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	26
3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	27
3.4.1 ทฤษฎีของพลาวแมนและปีเตอร์สัน	29
3.4.2 ทฤษฎีของเมเจอร์และเบรจ	30
3.4.3 ทฤษฎีของเบเกอร์และนูฮิวเซอร์	30
4. ประวัติและข้อมูลบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	31
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
6. การสังเคราะห์ตัวแปร	44
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	50
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	51
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	55
บทที่ 4 ผลการวิจัย	56
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	57
2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	58
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
1. สรุปผลการศึกษาวิจัย	73
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	76
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้	84
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การและแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	93
ประวัติผู้วิจัย	101



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	45
ตารางที่ 2.2	สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านต่าง ๆ	45
ตารางที่ 2.3	สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	47
ตารางที่ 2.4	สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	48
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร	52
ตารางที่ 3.2	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปร จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)	54
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้	57
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม	58
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	59
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	59
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการทดสอบเพศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)	60
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพ ในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน	60
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับประสิทธิภาพ ในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
<p>ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน</p>	61
<p>ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)</p>	62
<p>ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน</p>	62
<p>ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)</p>	63
<p>ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)</p>	64
<p>ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)</p>	65
<p>ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม โดยใช้ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมเป็นตัวทำนาย</p>	66
<p>ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวทำนาย</p>	67
<p>ตารางที่ 4.16 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน</p>	68

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จด้วยคน ๆ เดียว การทำงานย่อมมีการร่วมมือกับบุคลากรอื่นในองค์กรอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม การกระทำเช่นนี้ คือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) (ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555 : 1) อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรทุกคนล้วนมีความสามารถที่แตกต่างกันไปและเนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน ในการทำงานในหลาย ๆ อย่างก็ไม่สามารถทำงานได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จึงจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมในองค์กร เพื่อให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี (สุภาพร โทบุตร, 2563 : 3) ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะระดมความสามารถและสติปัญญาที่แตกต่างของบุคคลออกมา ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบและเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างดำเนินไปด้วยดี (ทิตินา แคมมณี, 2537 : 18 อ้างถึงใน นาฏยา สุวรรณศิลป์, 2561 : 11) องค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐมีการนำหลักการปัจจัยองค์ประกอบของทีมมาใช้ในการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง (Team Building) และให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเชื่อว่าจะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การทำงานของบุคลากรภายในทีมยังต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น (ศิริพร โอหารธรรมรัตน์, 2546 : 7) เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่ทีมที่ทำงานร่วมกันและองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

หลายองค์กรได้พยายามค้นหาแนวทางการทำงานที่จะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่หากการทำงานเป็นทีมนั้นขาดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กล่าวคือการทำงานด้วยบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ต่อการทำงาน สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายในทีม เป็นต้น ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพในงานที่ทำออกมาลดลง ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลให้การทำงานสะดวกและง่ายขึ้น เช่น มีการปรับปรุงโดยลดขั้นตอนของการทำงาน มีการสื่อสารที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย ช่วยกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีพิธีตองน้อยที่สุด มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ทักษะและเจตคติซึ่งกันและกัน (นิรมล ปลั่ง-พงษ์พันธ์, 2539 : 29 อ้างถึงใน นาฏยา สุวรรณศิลป์, 2561 : 13) โดยร็อบบิ้นส์และจัจด์ (Robbins & Judge, T. A., 2001 อ้างถึงใน ณัฐปคัลป์ ยุทธารักษ์, 2562 : 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบทีมแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ (Process) ทรัพยากรและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพ (Context) องค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition) และการออกแบบงาน (Work Design) ทั้งนี้ ทีมจะทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ย่อมต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวกระตุ้นสมาชิกในทีมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไป ไม่ได้ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร, 2559 : 1)

การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการทำงานอันสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบไปด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความคิดให้มนุษย์เกิดความอยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลังงานและนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย (กิติ ตยัคคานนท์ อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564 : 1) ทั้งนี้ ความต้องการของบุคลากรมีความต้องการไม่เหมือนกันและแตกต่างกันไปตามบุคลิกลักษณะอุปนิสัย พื้นฐานการเลี้ยงดูและประสบการณ์ รวมถึงฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ซึ่งบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกันอาจมีแรงจูงใจต่างกัน (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564 : 1) ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรเกิดความต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเสนอความต้องการที่บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กรเพราะความ

ต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความ ต้องการอำนาจ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจดังกล่าวจะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะให้ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรจะสามารถพัฒนาก้าวไปข้างหน้าได้นั้น ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากร ภายในองค์กรจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยการบริหารประสิทธิภาพทีมงานนี้ ต้องพัฒนาบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงาน การบริหารบุคลากรให้มีคุณภาพและจิตสำนึกในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วเท่าใด องค์กรจะยิ่งได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้มาก ยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มากขึ้น เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับความร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย (อิตารัตน์ ธนเศรษฐ์โยธิน, 2560 : 3) และตาม แนวคิดของปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson and Plowman, 1953 : 437-438 อ้างถึงใน ปา- นิสรา ทิตาทร, 2562 : 298) กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการตระหนักถึง ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงภารกิจขององค์กรและรักษาผลประโยชน์ของ องค์กร มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผลและหลักการ ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ การสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีในองค์กรและการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสรุปองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน เพราะการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการ นำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กร กำหนดเป้าหมายไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้อง กำหนดเป้าหมายทั้งระดับองค์กรและเป้าหมายระดับบุคคล โดยในระดับองค์กร มีวัตถุประสงค์ เพื่อ แนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการเติบโตขององค์กร ส่วนเป้าหมายระดับบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย ขององค์กรที่จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ใช่เพียงแค่การฝึกอบรม แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศ ในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายร่วมกันทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ (เพชร สันทัด, 2557 : 3)

นอกจากนี้ สิ่งที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน หากพนักงานในองค์กรมีระดับแรงจูงใจต่ำย่อมมีผลทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายต่อ การทำงาน ดังนั้น การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนและสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยเลือกพนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) มาเป็นประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยเหตุว่าบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เป็นองค์กรที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการขนย้ายทรัพย์สินให้แก่บริษัทต่าง ๆ ในกลุ่มของบมจ.ธนาคารกรุงไทย ดังนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ การให้ความสำคัญกับ “บุคลากร” ภายในองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องเน้นเรื่องการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายขององค์กร อันจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

3.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

3.1.1.2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม แบ่งเป็น ด้านการจัดองค์ประกอบด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการทำงาน

3.1.1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แบ่งเป็น ด้านเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 250 โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งไม่ได้ใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) โดยผู้วิจัยขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการออกแบบงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมอย่างน้อย 1 ด้าน

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ด้าน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม หมายถึง การที่บุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันมารวมตัวกันเพื่อใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยมีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนร่วมกันเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบ หมายถึง สมาชิกจะต้องมีบุคลิกภาพที่จะส่งผลไปสู่พฤติกรรมของการทำงานเป็นทีมต่อไป มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้ดี มีความหลากหลายเพื่อนำไปสู่การมีข้อมูลที่หลากหลาย

5.1.2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการออกแบบงาน หมายถึง มีลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่

5.1.3 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านกระบวนการทำงาน หมายถึง เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพัน วัตถุประสงค์ร่วมกันเฉพาะทีม มีความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง และลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในที่ผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมการทำงานอันพึงประสงค์สามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและทำให้บุคคลใช้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ไปในทิศทางที่มุ่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

5.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

5.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน

5.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคลากรอื่นเอาไว้หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

5.3 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกมีการรับฟังความเห็นของซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด งานที่ออกมามีคุณภาพ และสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

5.3.1 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านเวลาในการทำงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้อย่างเหมาะสมกับงานและมีการพัฒนาเทคนิค การทำงานตลอดจนเทคนิคการวางตำแหน่งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน ทำให้ทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

5.3.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านคุณภาพเวลาในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานมีประโยชน์ มีความคุ้มค่าและผู้ใช้งานนั้น เกิดความพอใจผลการทำงาน ผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และสำเร็จได้ในระยะเวลารวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

5.3.3 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ผู้ผลิตผลงานวางแผนไว้อย่างลงตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ระยะเวลาที่เหมาะสม

5.3.4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ในการดำเนินงานทั้งหมดต้องเป็นไปตามที่วางแผนไว้ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

5.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

5.4.1 เพศ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ เพศชาย และกลุ่มที่ 2 คือ เพศหญิง

5.4.2 อายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี, กลุ่มที่ 2 คือ อายุตั้งแต่ 25 ปีแต่ไม่เกิน 35 ปี, กลุ่มที่ 3 คือ อายุตั้งแต่ 35 ปีแต่ไม่เกิน 45 ปี, กลุ่มที่ 4 คือ อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

5.4.3 ระดับการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, กลุ่มที่ 2 คือ ปริญญาตรี, กลุ่มที่ 3 คือ สูงกว่าปริญญาตรี

5.4.4 ตำแหน่งงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป, กลุ่มที่ 2 คือ รองผู้อำนวยการฝ่าย, กลุ่มที่ 3 คือ หัวหน้างาน และ กลุ่มที่ 4 คือ พนักงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพียงใด

6.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

6.3 ผู้บริหารของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายขององค์กร อันจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร บริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม
 - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
 - 1.4.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
 - 1.4.2 ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work) ของเบลคและมูตัน
 - 1.4.3 ทฤษฎีปัจจัยขององค์ประกอบทีมของร็อบบินส์และจัดจ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์
 - 2.4.2 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์
 - 2.4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์
 - 2.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก
 - 2.4.5 ทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรมของสเตนซี อัดัมส์
 - 2.4.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม
 - 2.4.7 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค
 - 2.4.8 ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

3.4.1 ทฤษฎีของพลาแมนและปีเตอร์สัน

3.4.2 ทฤษฎีของเมเจอร์และเบรจ

3.4.3 ทฤษฎีของเบเกอร์และนูฮัวเซอร์

4. ประวัติและข้อมูลบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. การสังเคราะห์ตัวแปร

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม

1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

รัชนี สิงห์บุญตา (2541 อ้างถึงใน ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555 : 10) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2536 อ้างถึงใน กรวิภา งามวุฒิวงศ์, 2559 : 16) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ จำนวนคนขนาดเล็กพร้อมด้วยทักษะที่เสริมกัน ซึ่งผูกพันต่อวัตถุประสงค์เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งตัวเขาต้องรับผิดชอบร่วมกัน

จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 2000 อ้างถึงใน อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561 : 47) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จินตนา ณ ระนอง (2545 อ้างถึงใน พักตร์ประไพ เกียรติอุทัย, 2560 : 21) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า บุคคลหลาย ๆ คนรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ใช้ความร่วมมือร่วมใจ ความสำเร็จความสามารถในการทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553 อ้างถึงใน สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล, 2558 : 35) ได้สรุปการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะความรู้ที่มี ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันมารวมตัวกันเพื่อใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยมีการ

ประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนร่วมกันเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเรื่องความสำคัญของการทำงานเป็นทีมจาก สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2550 อ้างถึงใน อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561 : 50), อำนวย มีสมทรัพย์ (2554 อ้างถึงใน สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล, 2558 : 36) และวารภรณ์ ตระกูลสุขชาติ (2550 อ้างถึงใน ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559 : 21-22) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ การรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์ แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม และการทำงานเป็นทีมนี้มีประโยชน์อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงลักษณะรูปแบบของวัฒนธรรมในการทำงาน ทำให้งานตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ช่วยทำให้งานที่ซับซ้อนต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมากที่สำคัญสำหรับทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ก็จะเป็นผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ปฏิบัติงานกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม เพื่อความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง และเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ โดยเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจาก ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2001 อ้างถึงใน สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล, 2558: 48-49) และพรหมณี พุ่มอิน (2547 อ้างถึงใน ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559 : 18) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1) จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) การจัดรูปแบบงาน (Work Design) มีลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ โดยสมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ และผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่

3) การจัดองค์ประกอบ (Composition) สมาชิกจะต้องมีบุคลิกภาพที่จะส่งผลไปสู่พฤติกรรมของการทำงานเป็นทีมต่อไป โดยการทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้ดี และมีความหลากหลายเพื่อนำไปสู่การมีข้อมูลที่หลากหลาย

4) การจัดบริบท (Context) สมาชิกทีมมีความไว้วางใจกันและกัน มีการวางแผนปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและให้รางวัลอย่างเป็นธรรม สมาชิกต้องมีบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน มีข้อมูล วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรเพียงพอและได้รับขวัญกำลังใจการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร จึงจะสามารถทำงานสำเร็จลงได้

5) กระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม โดยสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ปรากฏออกมาในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยกัน เปิดเผยและมีความจริงใจ มีการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จ ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน และลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

6) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ตลอดชีวิต จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ตั้งแต่วัยทารก บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มอาจมีสาเหตุมาจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคง ความปลอดภัย การยกย่องนับถือ ความรัก ความผูกพันอำนาจ ต้องการเสรีภาพ (สุดา ทัพสุวรรณ, 2550 อ้างถึงใน สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล, 2558 : 37)

การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใกล้ชิดสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพ เห็นพ้องต้องกันในภารกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้สมาชิกที่มีความเข้าใจ มีความผูกพันกัน เป็นการช่วยเพิ่มพูนการยอมรับนับถือต่อกันช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่าการทำงานบางอย่างเราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิดทำงานร่วมกันจะทำให้การ

ทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง และ จีรชาติ ใจเปี่ยม, 2552 อ้างถึงใน นาฏยา สุวรรณศิลป์, 2561 : 19)

1.4.1 ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work) ของเบลคและมูตัน

เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1991 อ้างถึงใน สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล, 2558 : 37-38) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมนั้น จะต้องมุ่งเน้นให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิก หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการงานให้ได้ผล งานและต้องการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ การที่สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็น เพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากการบูรณาการซึ่งคือการผสมประสานความต้องการขององค์การและของสมาชิกเข้าด้วยกันแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

1) ลักษณะของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพของสมาชิกที่มาเข้าร่วมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมโดยรวมของสมาชิก แต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในเฉพาะซึ่งหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกหรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2) พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่มหมายถึงการแสดงพฤติกรรมมีลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือทำกิจกรรมของสมาชิกซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มนั้นมั่นคงเหนียวแน่นและลักษณะกลุ่มที่ทำให้ประสบความสำเร็จหมายถึงกิจกรรมของสมาชิกที่กระทำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.4.2 ทฤษฎีปัจจัยขององค์ประกอบทีมของโรบบินส์และจัตจ์

โรบบินส์และจัตจ์ (Robbins & Judge, 2001 อ้างถึงใน สุภาพร โทบุตร, 2563: 5-6) พยายามศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดทีมที่มีประสิทธิผล แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.4.2.1 ด้านกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านนี้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมได้แก่

1) การอ้อมแรงทางสังคม (Social Loafing) เป็นพฤติกรรมของคนภายในกลุ่มที่ชอบเลี่ยงการทำงานเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานคนอื่น ที่เขาทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ในกลุ่ม

2) ความสามารถของทีม (Team Efficacy) ซึ่งหมายถึงความถึงความเชื่อมั่น ตนเองของทีมว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ

3) เป้าหมายเฉพาะชัดเจน (Specific Goals) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ จะต้องสามารถแปลวัตถุประสงค์ร่วมไปเป็นเป้าหมายเฉพาะที่เป็นเชิงปฏิบัติและตรวจวัดได้จริง (Measurable) และเป็นเป้าหมายจริงในการปฏิบัติ (Realistic) จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

4) วัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common Purpose) ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยในการกำหนดทิศทางช่วยสร้างพลังและความผูกพันของสมาชิก วัตถุประสงค์ในที่นี้ก็คือ วิสัยทัศน์ (Vision)

5) ระดับความขัดแย้ง (Conflict Levels) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมไม่ใช่เป็นเรื่องเสียหาย เพราะถ้าหากทีมใดที่ไม่มีความขัดแย้งโดยสิ้นเชิงจะเกิดความล่าช้าและไม่มีความกระตือรือร้น แต่ไม่ใช่ความขัดแย้งทุกประเภท ความขัดแย้งในงานช่วยกระตุ้นให้เกิดการถกเถียงโต้แย้ง ควรมีความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม

1.4.2.2 ทรัพยากรและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพ (Context) ได้แก่

1) บรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจ (Climate of Trust) สมาชิกของทีมที่จะต้องมีความไว้วางใจกันและต้องเชื่อมั่นในตัวผู้นำของทีม

2) การประเมินผลงานและระบบให้รางวัล (Performance Evaluation and Reward Systems) กล่าวคือ ระบบการประเมินผลดังกล่าวต้องมีความเป็นธรรม ควรใช้วิธีประเมินผลและการให้ผลตอบแทนในลักษณะที่ทีมงานมากกว่า

3) ภาวะผู้นำและโครงสร้าง (Leadership and Structure) เนื่องจากการ ทำงานแบบทีมจำเป็นต้องมีข้อตกลงกับสมาชิกภายในทีมเกี่ยวกับเรื่องว่า ใครมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง การมีระบบ การมอบหมายภาระงานของแต่ละคนที่เท่าเทียมกัน

4) ทรัพยากรเพียงพอ (Adequate Resources) ได้แก่ ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรที่เพียงพอ ได้รับขวัญ กำลังใจและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และองค์การโดยรวมจึงจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.4.2.3 องค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition) ได้แก่

1) บุคลิกภาพ (Personality) ความสำคัญของบุคลิกภาพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ทำให้ส่งผลไปสู่พฤติกรรมของทีมต่อไป เช่น บุคลิกภาพหลักทั้ง 5 มิติ ที่มีต่อประสิทธิผลของทีมโดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมที่มีระดับสูงในด้านเกี่ยวกับความเปิดเผย ความ

ประนีประนอม ความยืดหยุ่นในหลักการ และความมั่นคงทางอารมณ์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นทีมที่มีผลงานสูง

2) ความยืดหยุ่น (Member Flexibility) ทีมจะต้องมีสมาชิกที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี สามารถช่วยเหลือหรือทำงานแทนสมาชิกคนอื่นได้ถ้าจำเป็น

3) ความหลากหลาย (Diversity) ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความคิดและความแตกต่างกัน ทำให้มีความสามารถและข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อการนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม

4) ความสามารถของสมาชิก (Abilities of Member) ในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้นั้น ทีมงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะ 3 ประเภท ได้แก่ ต้องการบุคคลที่มีทักษะความชำนาญด้านเทคนิค ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

5) ความชอบของสมาชิก (Member Preferences) สมาชิกในทีมงานบางคนอาจจะชอบทำงานคนเดียวตามลำพัง แต่ก็ต้องถูกบังคับต้องเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นการตัดสินใจคัดเลือกสมาชิกในทีมงานนั้นจึงจะต้องเน้นที่ความเต็มใจเข้าร่วมทีมเป็นเกณฑ์สำคัญ

6) ขนาดของทีม (Size of Teams) ควรประกอบด้วยสมาชิกในทีมประมาณ 5 - 12 คนพอที่จะสื่อสารกันง่าย ทำให้ทีมเหนียวแน่น แต่ถ้าสมาชิกน้อยไปก็อาจจะเกิดปัญหาการขาดแคลนสมาชิกที่มีความหลากหลายแห่งความคิดและมุมมอง แต่ถ้ามากเกินไปก็จะเกิดปัญหาเรื่องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

7) การจัดสรรบทบาท (Allocating Roles) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ จะมีสมาชิกแสดงบทบาทอย่างน้อยบทบาทใดบทบาทหนึ่งใน 9 บทบาท คือ ผู้สร้างสรรค์ ผู้ส่งเสริม ผู้ประเมิน ผู้จัดการงาน ผู้ผลิต ผู้ควบคุม ผู้คุ้มครอง ผู้แนะนำ และผู้เชื่อมโยง ผู้บริหารและผู้จัดการจำเป็นต้องเข้าใจจุดแข็งที่สมาชิกแต่ละคนมีซึ่งสามารถนำมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมมากที่สุด

1.4.2.4 การออกแบบงาน (Work Design) การออกแบบมีความสำคัญโดยต้องคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ เช่น ต้องมีเสรีภาพ และความอิสระในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถ งานมีลักษณะที่สามารถทำสำเร็จได้เป็นภาพรวมทั้งงานและผลผลิตมีความชัดเจน เป็นต้น คุณลักษณะของงานตามที่จัดตั้งกล่าวจะช่วยเสริมแรงจูงใจของสมาชิก และเพิ่มความมีประสิทธิผลของทีมได้ในที่สุด เหตุที่การจัดรูปแบบงานสามารถจูงใจได้เพราะช่วยเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบให้แก่สมาชิกมากขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548 : 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

โชติกา ระโส (2555 : 11) สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการหรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557 : 11) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มิต้องงาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่าบุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559 : 26) สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ การทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ โดยการสร้างพลังกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนอย่างสร้างสรรค์และชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

วัชรวิศ เจริญกุล (2563 : 15) กล่าวโดยสรุป คือ สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เช่น สิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป ความตั้งใจทางสังคม การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น เจื่อนใจของการมีส่วนร่วม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในที่ผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมการทำงานอันพึงประสงค์สามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและทำให้บุคคลใช้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ไปในทิศทางที่มุ่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 9) พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 216) และสมบัติ อาริยาศาล (2561 : 36) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า การจูงใจคนนั้นเป็นเรื่องสำคัญเพราะคนมีชีวิตและจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ ความเกียจคร้านและความขยัน มีความต้องการ อีกทั้ง

มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง มีทัศนคติไปในทางคิดสร้างสรรค์ มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานน้อยแม้จะตกอยู่ในภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความอดทนได้นาน ไม่คิดหนีปัญหาและไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจนั้นเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งผู้นำควรคำนึงถึงเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ ดังนี้

- 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 2) ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความเข้าใจ จงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร
- 3) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน
- 4) เสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร
- 5) ช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร
- 6) ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
- 7) ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น
- 8) ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ

ดังนั้น แรงจูงใจมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรอย่างมาก หากผู้บริหารองค์กรมีเทคนิคหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานแต่ละคนที่แตกต่างกันไปอย่างเหมาะสมจะสามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถพัฒนาอุปสรรคไปได้และช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พงค์ ทรดาล (2540 : 66) ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.3.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ ความต้องการขับถ่าย และความต้องการทางจิตใจและสังคม (Physiological and Social Needs) เป็นความต้องการที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และ

ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ ได้แก่ ความต้องการที่เกิดจากสังคม และความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2.3.2 แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive) แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่า “พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior)” พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ จะต้องมีการแสดงออกอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ในขณะที่แรงขับเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงขับประกอบด้วย 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคลิกภาพของคนที่ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ ประกอบด้วยแรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และ 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า “แรงกระตุ้นทางสังคม” เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น อาทิ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศชื่อเสียงและอำนาจ

2.2.3 เป้าหมาย (Goals) เป้าหมายเป็นจุดหมายของพฤติกรรมซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1940 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก ลากัวงงส์, 2562 : 164) ได้อธิบายถึง ความต้องการโดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะอาดสุขสบาย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากราน ความปลอดภัยการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Need) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ (Esteem Need) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

2.4.2 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 อ้างถึงใน ทิมมิกา เครือเนตร, 2558 : 30 กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานทั้งครอบครัวและเพื่อน

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่องประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความ เป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎีนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและความพึงพอใจที่มา จากความต้องการจะเพิ่มขึ้น

2.4.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1962 : 99 – 112 อ้างถึงใน พัชสิรี ชมภูคำ 2552, : 180) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned need Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด มีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้อยู่ 3 ด้าน คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ บุคลากรที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1.1) ชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ
- 1.2) ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีและน่าเชื่อถือได้
- 1.3) ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคคลากรอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน บุคคลากรที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 2.1) พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรกับบุคคลากรอื่น
- 2.2) อยากให้บุคคลากรอื่นชอบ
- 2.3) สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น
- 2.4) แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กร

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลากรอื่นเอาไว้หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลากรที่มีความต้องการอำนาจมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 3.1) ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลากรอื่น
- 3.2) ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลากรอื่น

2.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก

เฟรดเดอริก เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1990 อ้างถึงใน นิดา ประพฤติธรรม, 2563 : 8) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ส่งผลให้ผลผลิตตกต่ำ ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น ซึ่งเฮร์ซเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัย 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การมองเห็นผลงาน การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน.

1.2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือ การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จรวมถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา

1.3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นตากรการที่ได้รับมอบหมายให้ความรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

2.1) นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารองค์การ

2.2) เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ

2.4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.6) สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อความสุขในการทำงาน

2.7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานและความมั่นคงขององค์การ

2.9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.4.5 ทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรมของสเตนซี อัดัมส์

อาดัมส์ (Adams, 1965 อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์, 2562 : 19) เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยถือเกณฑ์ความคิดที่ว่า บุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง ทฤษฎีความเสมอภาคตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าพนักงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานในสภาพที่เขารับรู้ว่าเขาได้รับการดูแลที่ไม่เท่าเทียมหรือไม่ยุติธรรม ซึ่งอาดัมส์ให้เหตุผลว่ายิ่งรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมมากเท่าไรจะเกิดความตึงเครียดมาก และต้องใช้แรงจูงใจที่มากขึ้น

อาดัมส์ กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทมากกว่าคนอื่น มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขาอยากรู้ว่ามีความเสมอภาคกับคนอื่น แต่ถ้าพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกันกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือเท่ากัน แต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะลดลง เมื่อใดเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือเรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวเองกับผลตอบแทนที่ได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันหรือบุคคลใดที่เขาคิดว่ามีความเสมอภาคเท่าเทียมกันได้ เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ว่าไม่เสมอภาค ความพึงพอใจและแรงจูงใจจะลดน้อยลงและจะเกิดการเรียกร้องเพื่อให้เกิดความเสมอภาค ซึ่งผู้บริหารไม่สามารถรับรู้ได้ว่าเขาใช้บุคคลใดเปรียบเทียบและความรับรู้ความเสมอภาคเขาเป็นอย่างไร ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความเสมอภาค พนักงานต้องได้รับการดูแลอย่างเสมอภาค หากพนักงานเกิดการรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.4.6 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน สันหจฺฐา ชมภูษุ, 2563 : 14) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนโดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ โดยมีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003 : 118) หรือเป็นผลลัพธ์การทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้คุณค่าในการทำงาน

2) รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน เช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

2.4.7 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของล๊อค

ล๊อค (Locke, 1980 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559 : 20) กล่าวว่า แรงจูงใจที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายเป็นสิ่งที่บุคคลตั้งใจให้บรรลุในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคต เป้าหมายช่วยส่งเสริมการกระทำโดยมุ่งความใส่ใจของบุคคลไปยังเป้าหมายที่ต้องการ มีความเพียรพยายามและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายผลการกระทำที่เฉพาะเจาะจงและท้าทาย สามารถจูงใจและเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การกำหนดเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น จะต้องไม่ยากหรือง่ายเกินไป ควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

2.4.8 ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์

พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter และ Lawler, 1968 อ้างถึงใน พัทธินทร์ กลายสุวรรณ, 2560 : 26) ได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของพวกเขาว่าเป็นรูปแบบประสิทธิภาพในการผลิตและการตอบสนองความพอใจ โดยพวกเขาได้พัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ โดยเฉพาะรูปแบบการจูงใจดังกล่าวจะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานว่า ผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจและการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน โดยแบ่งผลตอบแทนเป็น 2 แบบ คือ ผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนหรือรางวัลภายในนั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะได้รับด้วยตัวของเขาเองสำหรับผลการปฏิบัติที่ดี เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ในรูปแบบดังกล่าวผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวจะต้องมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะให้รางวัลโดยตัวของเขาเองทางด้านความรู้สึกได้ ในกรณีที่เขามีความรู้สึกว่าปฏิบัติงานได้ดีองค์กรจะให้ผลตอบแทนหรือรางวัลภายนอกและตอบสนองความต้องการระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือน และความมั่นคงในงาน พอร์เตอร์และลอว์เลอร์มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนภายนอกจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นรางวัลโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ต่อเมื่อเขาให้คุณค่าสิ่งเหล่านั้นในทางบวก

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

กู๊ด (Good, 1973 อ้างถึงใน พรณิดา คำนา, 2562 : 32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดกล่าว คือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

ทองทิพพา วิริยะพันธุ์ (2553 อ้างถึงใน ญัฐชยา สาลิวงษ์, 2558 : 14) ได้ให้พรศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นประโยชน์ต่อทีมงานและองค์การอย่างมาก ส่งผลดีต่อระบบบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นด้านสื่อสาร การบริหารงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพิ่มผลผลิตคุณภาพของงาน พัฒนางาน และทีมงาน ร่วมมือและช่วยเหลือกันและกัน ผูกพัน มิมิตรไมตรีต่อกัน ทำให้องค์การแข็งแกร่ง เนื่องจากทีมงานจะนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพิ่มผลผลิต เป็นผลทำให้การทำงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิสาข์ สิทธิเวช (2555 อ้างถึงใน นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์, 2559 : 30) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นทีมงานที่ทำงาน เพื่อเป้าหมายร่วมกัน มีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยมาก สมาชิกแต่ละคนมีพฤติกรรมสนับสนุนกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นไปโดยเปิดเผย และสมาชิกทำงานร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายต่างๆ ขององค์การ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยาวนานจนเป็นที่พึงพอใจของสมาชิกทุกคน แล้วสมาชิกจะรักษาสภาพที่ดีของทีมไว้เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

สิรินภา ทาระนัด (2561 : 35) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด

สุนันทา เลานันท์ (2544 อ้างถึงใน กาญจนา ช่างเยาว์, 2561 : 21) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมจะรับฟังเหตุผลของกันและกัน รับฟังทุกเรื่องอย่างตั้งใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนโง่ ถึงแม้ว่าข้อเสนอจะดูเหมือนว่าไร้สาระก็ตาม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกมีการรับฟังความเห็นของซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด งานที่ออกมาดีมีคุณภาพ และสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีระวัฒน์ จันทิก (2560 : 359-360) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด ในการปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงานมีอยู่หลายกรณีที่มีผลงานออกมาดีกว่า และประหยัดกว่ากลุ่มย่อย จะมีความรู้สึกของการทำงานเป็นทีมมาก จึงเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มพร้อมที่จะร่วมในกิจกรรมกลุ่ม และเมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดีและถ้ามุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่กลุ่มกำลังทำจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กรเป็นการสร้างพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถนำไปสู่การพัฒนาทีมงานได้ โดยต้องอาศัยเทคนิค วิธีการหลายอย่างที่จะสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง และพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อองค์กรที่เข้มแข็งต่อไป

การนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และในองค์กรบางแห่งได้กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ขององค์กร มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการทั้งในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ด้วยต้องการให้เกิดประสิทธิผลในทีมงาน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะการมีทีมงานที่เข้มแข็งจะเป็นการประสานความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกได้อย่างสอดคล้องกลมกลืนกันและช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพ พร้อมช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

ทั้งนี้ องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้ นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้น มักจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ ที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แต่อย่างไรก็ตาม คน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรก ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผู้ผลิตหรือการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน และโดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลาย และแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ที่จะทำให้การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาบุคลากร

สามารถทำได้หลายวิธีการ (กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์, 2546 อ้างถึงใน พงษ์สิทธิ์ อุทุม, 2559 : 1) ได้แก่

1) การศึกษา (Education) จุดเน้นของการศึกษา เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถโดยรวมของบุคคล ทั้งด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ดังนั้น องค์กรจึงมักนิยมใช้การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมบุคคลคือการเลื่อนตำแหน่งหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ ๆ

2) การฝึกอบรม (Training) จุดเน้นของการฝึกอบรม อยู่ที่งานของบุคคลที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อยกระดับทักษะรวมทั้งเพิ่มขีดความรู้ความสามารถในการทำงาน

3) การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนา คือ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กร และสังคมในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานเอง อีกทั้งเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคต

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ การที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลกำไรที่สูงตามไปด้วย ฉะนั้นผลการปฏิบัติงาน หรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือบรรลุจุดมุ่งหมาย ตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน และค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด สิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งหากองค์กรใดให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพราะ “คน” มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มาเท่านั้น และในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (กันตนา เพิ่มผล, 2547 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560 : 2)

3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

วรูม และเดคซี (Vroom and Deci, 1997 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558 : 12) ได้ทำการศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจใน

การปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานจากวรรณกรรม ค้อชากุล (2552) อ้างถึงใน วิภาวรรณ เส็งสาย, 2561 : 27) และนิ่มนวน ทองแสน (2557 : 23) สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานได้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ด้านคุณภาพของงาน (Quality) มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เช่น ด้านปริมาณ (Quantity) เป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ ความเข้าใจคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ความถูกต้องของงานที่ทำ และการประสานงานกัน รวมถึงความร่วมมือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในหน่วยงานเดียวกันและทางหน่วยงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานที่พนักงานสังกัดมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

2) ด้านต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรทั้งหมดที่ใช้ในการผลิตหรือการบริการ เรียกว่า มูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input Value) ของระบบต้นทุน ซึ่งอาจเป็นเงินสดหรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไป เพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการที่เป็นผลผลิตในทางธุรกิจ ต้นทุนถือเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ เพราะต้นทุนคือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือรายได้กลับมา หากต้นทุนต่ำก็จะได้กำไรสูง

3) ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จ กล่าวคือ ต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดถึงจะทำงานในปริมาณที่กำหนดเสร็จ

4) ส่วนบุคคล คือ พฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำทักษะเทคนิคต่างๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด การแสดงออกทางบุคลิก การแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจา การให้ความช่วยเหลือสังคม การร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา และส่วนอื่น ๆ มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ลงมือกระทำงานใด ๆ เพียงคนเดียว แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยเหตุผล

3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547 อ้างถึงใน ญัฐปคัลป์ ยุทธารักษ์, 2562 : 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำความคิด

ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะ ดังนี้ สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีม, มีความเชื่อถือไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีมและผู้บริหาร, สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี, มีความขัดแย้งกันน้อย, มีการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ และ เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

จากการศึกษาเรื่องทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานจากแฮริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson, อ้างถึงใน บัทธิพิศ ศุภสร, 2556 : 10-11) และวูดค็อก (Woodcock, 1989 อ้างถึงใน เมธี ไพรัชิต, 2556 : 23-24) สามารถสรุปลักษณะของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป รวมทั้งสามารถใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)

2) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกันสมาชิกทุกคน ในทีมสามารถรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น รวมทั้งกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง

3) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair Deal) ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรม ตรวจสอบได้ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ และมีความเชื่อถือ

4) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้ง สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา และรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและตรงกับเป้าหมายที่กำหนด

5) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมและรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ (Dispatching) อย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข และต้องแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

6) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

7) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

8) กำหนดมาตรฐานในการทำงาน คือ มาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standard and Schedule) ผลงานที่ทำได้มาตรฐาน (Standardized Condition) และมีวิธีการที่ใช้ดำเนินงานเป็นมาตรฐาน สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติได้ เพื่องานที่ได้นั้นเสร็จตรงตามเวลาและผลงานมีคุณภาพ และให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

9) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

10) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสได้ไปใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

3.4.1 ทฤษฎีของพลาวแมนและปีเตอร์สัน

ทฤษฎีของพลาวแมนและปีเตอร์สัน (Plowman and Peterson, 1960 อ้างถึงใน สุภาพร โทบุตร, 2559 : 7) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยสรุปองค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลลัพธ์ของงานมีประโยชน์ มีความคุ้มค่าและผู้ใช้ผลงานนี้เกิดความพอใจผลการทำงาน ผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และสำเร็จได้ในระยะเวลารวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ผู้ผลิตผลงานวางแผนไว้ อย่างลงตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขระยะเวลาที่เหมาะสม

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ อย่างเหมาะสมกับงานและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานตลอดจนเทคนิคการวางตำแหน่งอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน ทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ ในการดำเนินงานทั้งหมดต้องเป็นไปตามที่วางแผนไว้คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและสูญเสียน้อยที่สุด

3.4.2 ทฤษฎีของเมเจอร์และเบรจ

เมเจอร์และเบรจ (Mager & Besch, 1967 อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล, 2557 : 5-6) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสองสิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้อง และอันใดไม่ถูกต้อง
- 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้ จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการ และสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข
- 3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
- 4) ความสามารถในการตัดแปลง หรือความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้
- 5) ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4.3 ทฤษฎีของเบเกอร์และนูฮัวเซอร์

เบเกอร์และนูฮัวเซอร์ (Becker & Neuhaser, 1979 อ้างถึงใน มาลินี นกศิริ, 2559 : 40) ได้เสนอตัวแบบจำลอง เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอื่น ๆ ดังนี้

- 1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือ มีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียด แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)
- 2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

4. ประวัติและข้อมูลบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (KTBGs) เป็นบริษัทในกลุ่มของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย (KTB) โดยธนาคารเป็นผู้ถือหุ้น 100% ภายใต้การเป็นส่วนหนึ่งของ KTB ที่มีประสบการณ์ด้านสถาบันการเงิน มีเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ เริ่มให้บริการตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2540 โดยใช้ชื่อว่าบริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด จนกระทั่งในเดือน มีนาคม 2558 ได้มีการเปลี่ยนชื่อบริษัทมาเป็น บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อให้มีความสอดคล้องตามที่พระราชบัญญัติธุรกิจ รักษาความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนด

ปัจจุบันได้ให้บริการขนย้ายทรัพย์สินให้แก่บริษัทต่าง ๆ ในกลุ่มของบมจ.ธนาคารกรุงไทย และสถาบันการเงินชั้นนำ ตลอดเวลาที่ผ่านมามีบริษัทฯ เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง ในฐานะผู้ให้บริการและผู้ให้คำแนะนำในการขนย้ายเงินสดโดยรถยนต์นิรภัยสำหรับธนาคารพาณิชย์ ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน บริษัทฯ ยึดมั่นกับบรรทัดฐานที่เข้มงวดในการรักษามาตรฐานสูงสุดสำหรับการให้บริการแก่ลูกค้า และข้อผูกมัดในการทำงานที่ได้รับการตรวจสอบด้านระบบการควบคุมคุณภาพที่เคร่งครัด และเป็นที่ยึดมั่นแก่ลูกค้าเสมอมา อีกทั้งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การให้ความสำคัญกับ “บุคลากร” ทุกคนอย่างเท่าเทียม เพราะ KTBGS ถือว่าบุคลากรทุกคนนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ไม่เพียงแต่การดูแลพนักงานแต่เรายังดูแลไปถึงครอบครัวของพนักงานทุก ๆ คนด้วย และยังได้รับรางวัลแห่งความภาคภูมิใจต่าง ๆ มากมาย เช่น

รางวัลเกียรติยศสูงสุดสถานประกอบกิจการดีเด่น 15 ปีซ้อนติดต่อกัน (ปี 2550 ถึง ปี 2564) ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

รางวัลในโครงการ KTB FIRST : Firm-Corporate Governance Awards ปี 2557 ประเภทรางวัล Gold Class ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับรางวัลชนะเลิศ เป็นปีที่ 3 ซึ่งถือเป็นรางวัลที่น่าภาคภูมิใจของบริษัทในกลุ่มธนาคารกรุงไทยที่ธนาคารถือหุ้น 100%

วิสัยทัศน์ของบริษัท : เป็นผู้นำในธุรกิจบริการ เพื่อสนับสนุนธุรกิจของธนาคารกรุงไทย สถาบันการเงินและหน่วยงานภาครัฐ

พันธกิจของบริษัท : พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพงานบริการให้เป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้า ด้วยการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ โปร่งใส และเป็นธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากการสอบถามกับกรรมการผู้จัดการของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยด้าน

องค์ประกอบของทีมงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัดที่มีประชากร 250 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในลำดับต่อไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนกร กรวัชรเจริญ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คลอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท คลอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 350 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One Way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่ดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาพร โทบุตร (2563 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One Way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และด้านการออกแบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ด้านกระบวนการ (Beta = 0.336) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรีมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ (Beta = 0.285) และน้อยที่สุดได้แก่ด้านการออกแบบงาน (Beta = 0.264) ค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) = 0.543 หมายความว่า ปัจจัยในการศึกษาทั้งหมดสามารถพยากรณ์ความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรีได้ คิดเป็นร้อยละ 54.30 ที่เหลืออีกอัตราส่วนร้อยละ 45.70 เป็นผลเนื่องจากตัวแปรอื่น

ณัฐปคัลป์ ยุทธารักษ์ (2562 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมรวมถึงศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เชิงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง พนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบ่งเป็น ทีมวิศวกร ทีมขาย ทีมแอดมิน ทีมยื่นเอกสาร ทีมช่างติดตั้ง จำนวน 100 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมนั้น เพศของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5897 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7775 ด้านกระบวนการมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6719 ด้านการออกแบบงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5281 และด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3813 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5323 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5875 ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5093 และด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5000

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานของบริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์) คือ 1) ระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของพนักงาน 3) แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของทีมงาน 4) แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์) จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One Way ANOVA และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปีสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 ถึง 3 ปีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ และเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ผ่านแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรได้แก่บุคลากรใน

กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 1,527 คน กลุ่มตัวอย่าง 317 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง Independent t-test และ One Way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งของพนักงานกับสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่า พนักงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านการมีมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านการไว้วางใจ เชื่อใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ที่มีตำแหน่งและมีประเภทของสถานพยาบาลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

รุจี ทรัพย์สกุล (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ ฟริชชีน จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทำงานเป็นทีม 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าทางสถิติเบื้องต้น วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของข้อมูล ใช้สถิติเชิงอ้างอิง วิเคราะห์หาค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมและด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน

ซูเปอร์ พรیشิ้น จำกัด ค่าการวิเคราะห์ความถดถอยสามารถสร้างสมการการถดถอยได้ ดังนี้ \hat{Y} (ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม) = 0.654+0.445 (ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ) +0.141 (ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม) + 0.116 (ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ) จากสมการสามารถทำนายได้ว่า ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ 1 หน่วยในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.445 หน่วย ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.141 หน่วย ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ 1 หน่วยในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะเพิ่มขึ้น 0.116 หน่วย โดยสรุปปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพ ปัจจัยด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ สามารถพยากรณ์ในเชิงบวกกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน ซูเปอร์ พรیشิ้น จำกัด ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 1,237 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 302 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน (X1) ด้านความรับผิดชอบ (X3) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X4) สามารถเขียนเป็นสมการค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร (Y1) ได้ดังนี้ $Y1 = 0.258 (X1) + 0.178 (X7) + 0.167 (X4) + 0.145 (X6) + 0.123 (X3)$ สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน (X1) มีอิทธิพลมากที่สุดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.258 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

0.178 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.167 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X6) 0.145 และด้านความรับผิดชอบ (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน 0.123 ตามลำดับ

เกียรติกู้ศักดิ์ แก้วใส (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม 2) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัท อินแมค เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม การทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 89.7 ($R^2 = 0.897$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10.3 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\text{sig.} = 0.163$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\text{sig.} = 0.509$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.1150 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.947 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.010 โดยสามารถทำรูปแบบสมการได้ ดังนี้ $Y = 0.010 + 0.110$ (ด้านความรับผิดชอบในงาน) $- 0.154$ (ด้านความสำเร็จในงาน)

+ 0.122 (ด้านการได้รับการยอมรับ) + 0.137 (ด้านลักษณะของงาน) – 0.158 (ด้านสภาพการทำงาน) + 0.102 (ด้านความมั่นคงในงาน) + 0.327 (ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน) + 0.167 (ด้านตำแหน่งงาน)

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จำนวน 106 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least Significant Different)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส โสด มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีอายุ 25 – 35 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ด้านความต้องการความผูกพัน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ด้านความต้องการความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.29) และด้านความต้องการอำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 3.25) ผลการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 4.22) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านความรู้สึก และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ) โดยปัจจัยที่มีผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

มธุรส มีเกษ และชาตรี ปรีดาอนันตสุข (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ใช้ประชากรทั้งหมด

เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์จำนวน 408 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทการปฏิบัติงาน รายได้ อายุการทำงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ได้สมการ ดังนี้ $Y = 22.275 + 0.895$ (ความต้องการอำนาจ) + 0.872 (ความต้องการความสำเร็จ) + 0.415 (ความต้องการความผูกพัน)

ปอแก้ว จันทคุณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน : กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและอธิบายลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้พฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในระดับปฏิบัติการในสายงานการผลิต บริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 155 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามลักษณะทางประชากร 2) แบบวัดลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และ 4) แบบสอบถามระดับประสิทธิผลของทีม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและต่ำมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงและต่ำมีการรับรู้พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้พฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมสูงมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมต่ำทั้ง 4 องค์ประกอบ

นภัสภรณ์ ดวงชิน (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test และ ANOVA (F-test) และค่าประสิทธิภาพสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลการ ปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่งรอง ลงมาคือ ด้านต้นทุน และด้านเวลา ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อ เดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการ บริหารงานเพื่อเพิ่มระดับจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนกวางแผนผลิต บริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนก วางแผนผลิต บริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) และการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ LSD แล้วนำเสนอผลการศึกษาดูโดยการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไซน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัท ชันไซน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงาน และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดารัตน์ ธนเศรษฐโยธิน (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอยุธยา แคปปิตอล เซอร์วิส (จำกัด) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอยุธยา แคปปิตอล เซอร์วิส (จำกัด) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทอยุธยา แคปปิตอล เซอร์วิส (จำกัด) จำนวน 306 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test, One Way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก คือ ในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ส่วนตัวต่อเดือนที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ

พนักงาน จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยองค์ประกอบของทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ออยุธยาแคปิตอล เซอร์วิสเอส (จำกัด)

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ผลข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001- 20,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และสื่อที่ทำให้รู้จักบริษัทแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาเป็น ด้านปริมาณ ถัดไปเป็น ด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4) ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและทำการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถพยากรณ์โดยรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี การวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายกองคลังปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้อำนวยการกองคลังหรือหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 226 ราย การวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questions)

ผลการศึกษา พบว่า ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้อำนวยการกองคลังหรือหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี การบริหารงานคลังโดยรวม ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ พบว่า ด้านการได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการบริหารงานคลัง การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน ตามความคิดเห็นของนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้อำนวยการกองคลังหรือหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี จะมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ทศพร ทรงเกียรติ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี และการไฟฟ้าในสังกัดจำนวน 132 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One Way ANOVA และการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิภาพด้านปริมาณ

และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กัน ผลสรุปงานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ แรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

สุพรรณษา บุญนิติภาพ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test, One Way ANOVA และ Multiple Regression

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. การสังเคราะห์ตัวแปร

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 100 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังตาราง

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

แหล่งอ้างอิง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
3. อนุรักษ์ศิลป์ ยุทธารักษ์ (2562)	√	√	√	√	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
4. เบญจมา ภรณ์ คำหาญ พล (2554)	•	•	•	•	•	•	•	√	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	
5. นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561)	•	•	•	•	•	•	√	•	√	•	•	√	√	√	√	•	•	•	
6. รุจี ทรัพย์ สกุล (2553)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	√	√	√

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

- √ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- X หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1) ด้านองค์ประกอบ | 10) ปทัสถานของทีมงาน |
| 2) ด้านสภาพแวดล้อม | 11) สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน |
| 3) ด้านการออกแบบงาน | 12) ด้านความไว้วางใจ |
| 4) ด้านกระบวนการทำงาน | 13) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน |
| 5) ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม | 14) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ |
| 6) ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 15) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน |
| 7) ด้านการสื่อสาร | 16) ด้านความรู้ความสามารถ |
| 8) ขนาดของทีม | 17) ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำ |
| 9) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย | 18) ด้านทีมงานมีคุณภาพ |

จากตาราง 2.2 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านองค์ประกอบ ด้านการออกแบบงานและด้านกระบวนการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมหรือไม่

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

แหล่งอ้างอิง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. กรรณก พรประดิษฐ์ (2562)	•	•	•	√	√	•	X	X	•	X	•	√	√	√
2. เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563)	•	•	•	√	•	√	√	√	√	√	√	√	√	√
3. กรองกาญจน์ ทองสุข (2554)	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
4. มธุสร มีเกษ และชาตรี ปรีดา อนันตสุข (2564)	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
5. ปอแก้ว จันทคุณ (2551)	X	X	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

- √ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้นๆ มีความแตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- X หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความแตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1) ความต้องการความสำเร็จ | 8) ด้านนโยบายการบริหารองค์กร |
| 2) ความต้องการความผูกพัน | 9) ด้านสภาพในการทำงาน |
| 3) ความต้องการอำนาจ | 10) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน |
| 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 11) ด้านตำแหน่งงาน |
| 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 12) ด้านความสำเร็จของงาน |
| 6) ด้านการได้รับการยอมรับ | 13) ด้านความรับผิดชอบ |
| 7) ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย | 14) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน |

จากตาราง 2.3 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือไม่

ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

แหล่งอ้างอิง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1. นภัสภรณ์ ดวงชิน (2558)	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
2. กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556)	•	•	•	•	•	√	√	√	√	√	√	•	•	•	•	•	
3. ธิดารัตน์ ธนเศรษฐ์โยธิน (2560)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	√	√	√	•	•	
4. ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558)	•	•	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	√	•
5. ทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์ (2559)	•	•	X	X	X	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	X	•
6. ทศพร ทรงเกียรติ (2554)	•	•	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	X	√
7. สุพรรณษา บุญนิติภพ (2561)	•	•	√	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	√	•

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

- √ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- X หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| 1) ด้านผลการปฏิบัติงาน | 7) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน |
| 2) ด้านต้นทุน | 8) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ |
| 3) ด้านเวลาในการทำงาน | 9) ด้านความสำเร็จ |
| 4) ด้านคุณภาพงาน | 10) ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม |
| 5) ด้านปริมาณงาน | 11) ด้านการสื่อสารที่ดี |
| 6) ด้านลักษณะงาน | 12) ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรค |

13) ด้านความรวดเร็ว

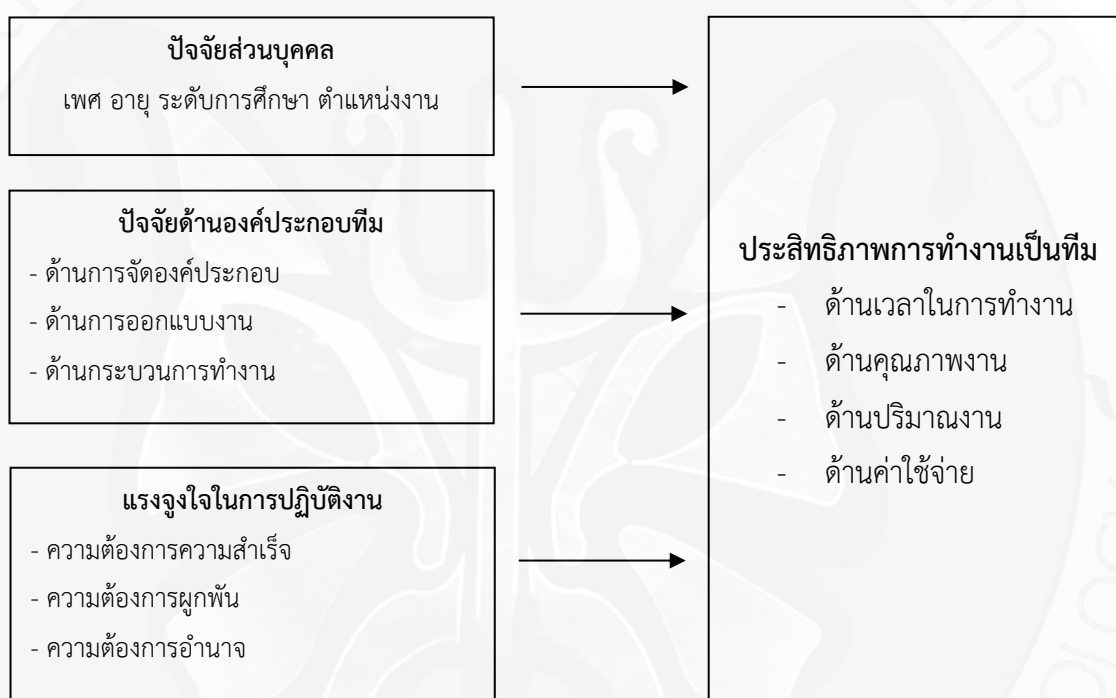
15) ด้านค่าใช้จ่าย

14) ด้านความถูกต้อง

16) ด้านวิธีการ

จากตาราง 2.4 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านเวลาในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย จะมีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมหรือไม่

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารายงานด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษารายงานด้านองค์ประกอบของทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ทำการศึกษากับประชากร คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด จำนวน 250 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .05 แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{250}{1+250(.05)^2}$$

$$n = 153.6 \text{ คน หรือ } 154 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน แต่การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเรียนการสอนของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่ของผู้วิจัยจึงขอศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพียงจำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 20 ข้อ

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยจะนำไปศึกษากับพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 14 ข้อ และจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ รวม 15 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีจำนวน

ข้อคำถามเชิงบวก 15 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 20 ข้อ

3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1.1 จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ นักศึกษารหัส 62 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอว์ซี (Lawshe, 1975 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนา, 2560 : 108) ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 50 ข้อ

3.1.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม	15	
- ด้านการจัดองค์ประกอบ	5	.805
- ด้านการออกแบบ	5	.813
- ด้านกระบวนการทำงาน	5	.898
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	15	
- ความต้องการความสำเร็จ	5	.881
- ความต้องการผูกพัน	5	.808
- ความต้องการอำนาจ	5	.696
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	20	
- ด้านเวลาการทำงาน	5	.673
- ด้านคุณภาพงาน	5	.658

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
- ด้านปริมาณงาน	5	.728
- ด้านค่าใช้จ่าย	5	.670
รวม	50	

3.1.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาของลอร์วีซี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ .65 ขึ้นไปมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 49 ข้อ คือ

- 1) ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 และ 15
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 และ 15
- 3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 และ 20

โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 2 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 1 คะแนน

ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 1 ข้อ คือ ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ได้แก่ ข้อ 6

โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน ดังนี้ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 2 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 4 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 5 คะแนน

3.1.4 แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5.5 - 0.5}{3} \\ &= 1.67 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับคะแนน
ตั้งแต่ 3.34 คะแนนขึ้นไป	ระดับสูง
ตั้งแต่ 1.67 คะแนนแต่ไม่เกิน 3.34 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 1.67 คะแนน	ระดับต่ำ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน
ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อผู้บริหาร
ของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจ
บริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 100 คน โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ
(Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น จำนวน 100 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็น
ผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ
แบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจาก
พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด ในช่วงเดือนกันยายน พุทธศักราช
2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ใน
แบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ t-test (Independent Sample t-test) และ F-test (One Way ANOVA) ได้แก่

5.2.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test)

5.2.2 พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.3 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 153 อ้างถึงใน ธารารัตน์ ชุ่มชื่น, 2561 : 54)

ดังนั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

5.2.4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ด้านในแต่ละด้านของปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้การการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) จากการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปของค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม

Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย (Coefficient in Multiple Regression Equation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	28.00
หญิง	72	72.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	17	17.00
ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี	57	57.00
ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี	21	21.00
ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	5	5.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	5.00
ปริญญาตรี	82	82.00
สูงกว่าปริญญาตรี	13	13.00
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้อำนวยการฝ่าย	3	3.00
รองผู้อำนวยการฝ่าย	7	7.00
หัวหน้างาน	10	10.00
พนักงาน	80	80.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จำนวน 100 คน ประกอบด้วยบุคลากรเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 และบุคลากรเพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาอายุตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 รองลงมาอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาระดับหัวหน้างาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 รองลงมาระดับรองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านการจัดองค์ประกอบ	4.24	.50	ระดับสูง
2. ด้านการออกแบบ	4.14	.54	ระดับสูง
3. ด้านกระบวนการทำงาน	4.27	.56	ระดับสูง
รวม	4.21	.42	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{x}) อยู่ที่ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 รองลงมาด้านการจัดองค์ประกอบคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 และด้านการออกแบบมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.51	.41	ระดับสูง
2. ความต้องการผูกพัน	4.39	.49	ระดับสูง
3. ความต้องการอำนาจ	4.15	.62	ระดับสูง
รวม	4.35	.41	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการความสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41 รองลงมาความต้องการผูกพันมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .49 และความต้องการอำนาจคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตามที่ศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	4.29	.50	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร บริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร บริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบเพศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล	t	Df	Sig.
ชาย	28	4.18	.42	ระดับสูง	-1.36	98	.150
หญิง	72	4.34	.53	ระดับสูง			
รวม	100	4.29	.50	ระดับสูง			

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ทั้งสองเพศนั้นมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 มีค่าเฉลี่ยของเพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $t = -1.36$ มีค่า sig. = .150 ซึ่งมากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	17	4.27	.55	ระดับสูง
2. อายุ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี	57	4.34	.50	ระดับสูง
3. อายุตั้งแต่ 35 ปีแต่ไม่เกิน 45 ปี	21	4.20	.52	ระดับสูง
4. อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	5	4.19	.32	ระดับสูง
รวม	100	4.29	.50	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับของประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ทุกช่วงอายุนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 และเมื่อพิจารณาเป็นช่วงอายุแล้วนั้น พบว่า อายุ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี มีจำนวน 57 คน มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 รองลงมาคือ อายุตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี มีจำนวน 21 คน มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 5 คน มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

อายุ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	.13	.53	.67
ภายในกลุ่ม	24.63	96	.26		
รวม	25.04	99			

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F-Test (One-Way ANOVA) ในส่วนของอายุ พบว่ามีค่า F = .53 มีค่า Sig. = .67 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	4.07	.58	ระดับสูง
2. ปริญญาตรี	82	4.30	.51	ระดับสูง
3. สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.34	.41	ระดับสูง
รวม	100	4.29	.50	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 82 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .51 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 13 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ระดับการศึกษา	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.55	.58
ภายในกลุ่ม	24.76	97	.25		
รวม	25.04	99			

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVO) ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีค่า F = .55 มีค่า sig = .58 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพฯ-ธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป	3	3.92	.25	ระดับสูง
2. รองผู้อำนวยการฝ่าย	7	4.29	.18	ระดับสูง
3. หัวหน้างาน	10	4.15	.28	ระดับสูง
4. พนักงาน	80	4.32	.54	ระดับสูง
รวม	100	4.29	.50	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อพิจารณาดำเนินงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 และเมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานแล้วนั้น พบว่า พนักงาน จำนวน 80 คน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 รองลงมาคือ หัวหน้างาน จำนวน 10 คน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .28 ส่วนรองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 7 คน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .18 และผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป จำนวน 3 คน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตำแหน่งงาน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.70	3	.23	.92	.44
ภายในกลุ่ม	24.35	96	.25		
รวม	25.04	99			

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVA) ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีค่า $F = .92$ มีค่า $sig = .44$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม ได้แก่ ด้านการจัดองค์ประกอบ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นทีม	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการจัดองค์ประกอบ	.665**	ค่อนข้างสูง
2. ด้านการออกแบบ	.347**	ต่ำ
3. ด้านกระบวนการทำงาน	.583**	ปานกลาง
รวม	.664**	ค่อนข้างสูง

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $.664^{**}$ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $.665^{**}$ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการออกแบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .347** มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .583** มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	เป็นทีม	ระดับความสัมพันธ์
1. ความต้องการความสำเร็จ	.549**	ปานกลาง
2. ความต้องการผูกพัน	.589**	ปานกลาง
3. ความต้องการอำนาจ	.586**	ปานกลาง
รวม	.712**	ค่อนข้างสูง

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .712** มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .549** มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงาน

ใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .589** มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .586** มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมอย่างน้อย 1 ด้าน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยใช้ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	ค่าคงที่	.703	.495	.479	31.326	.000	.915		2.453	.016
	ด้านที่ 1						.492	.488	5.201	.000
	ด้านที่ 2						.209	.230	2.334	.022

หมายเหตุ

ด้านที่ 1 หมายถึง ด้านการจัดองค์ประกอบ

ด้านที่ 2 หมายถึง ด้านกระบวนการทำงาน

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .479 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.90 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม} = .915 + .492 (\text{ด้านการจัดองค์ประกอบ}) + .209 (\text{ด้านกระบวนการทำงาน})$$

ตัวอย่าง ถ้าพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) คนหนึ่งได้คะแนนจากแบบสอบถามจากด้านการจัดองค์ประกอบและด้านกระบวนการทำงาน

อย่างละ 2 คะแนน เราจะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในสมการทำนายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม} &= .915 + .492 (\text{ด้านการจัดองค์ประกอบ}) \\ &+ .209 (\text{ด้านกระบวนการทำงาน}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม} &= .915 + .492 (2) + .209 (2) \\ &= .915 + .984 + .418 \\ &= 2.317 \end{aligned}$$

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ด้าน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	ค่าคงที่	.713	.508	.493	33.045	.000	.409		.967	.336
	ด้านที่ 1						.345	.281	3.334	.001
	ด้านที่ 2						.276	.269	2.938	.004
	ด้านที่ 3						.269	.332	3.878	.000

หมายเหตุ

ด้านที่ 1 หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ

ด้านที่ 2 หมายถึง ความต้องการความผูกพัน

ด้านที่ 3 หมายถึง ความต้องการอำนาจ

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .493 แสดงว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 49.30 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม} &= .409 + .345 \text{ (ความต้องการความสำเร็จ)} \\ &+ .276 \text{ (ความต้องการความผูกพัน)} \\ &+ .269 \text{ (ความต้องการอำนาจ)} \end{aligned}$$

ตัวอย่าง ถ้าพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) คนหนึ่งได้คะแนนจากแบบสอบถามจากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการผูกพัน และความต้องการอำนาจ อย่างละ 2 คะแนน เราจะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในสมการทำนายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม} &= .409 + .345 \text{ (ความต้องการความสำเร็จ)} \\ &+ .276 \text{ (ความต้องการความผูกพัน)} \\ &+ .269 \text{ (ความต้องการอำนาจ)} \\ \text{ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม} &= .409 + .345 (2) + .276 (2) + .269 (2) \\ &= .409 + .690 + .552 + .538 \\ &= 2.189 \end{aligned}$$

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	
สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการออกแบบงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	
สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมอย่างน้อย 1 ด้าน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ด้าน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.16 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการออกแบบงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถทำนายปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมได้ 2 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์ประกอบ และ ด้านกระบวนการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .479 หรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมโดยรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.90 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งเมื่อผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ .915 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านจัดองค์ประกอบอยู่ที่ .492 และค่าสัมประสิทธิ์ของด้านกระบวนการทำงานอยู่ที่ .209

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถทำนายปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .493 หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 49.30 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งเมื่อผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ .409 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ที่ .345 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ที่ .276 และค่าสัมประสิทธิ์ของด้านความต้องการอำนาจ อยู่ที่ .269

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 อายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 และเป็นพนักงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ตามลำดับ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{x}) อยู่ที่ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 รองลงมาด้านการจัดองค์ประกอบคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 และด้านการออกแบบมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 ตามลำดับ

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการความสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41 รองลงมาความต้องการผูกพันมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .49 และความต้องการอำนาจคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .62 ตามลำดับ

1.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ (S.D.) อยู่ที่ .50

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 49.30 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานครธุรกิจบริการจำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน นั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้ว พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุพรรณษา บุญนิติภพ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพร โทบุตร (2563 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรีที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของทศพร ทรงเกียรติ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน

เป็นทีมขององค์กรนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเวลาในการทำงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้อย่างเหมาะสมกับงานและมีการพัฒนาเทคนิค การทำงานตลอดจนเทคนิคการวางตำแหน่งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน ทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น 2) ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานมีความคุ้มค่า ผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และสำเร็จได้ในระยะเวลารวดเร็ว ทั้งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 3) ด้านปริมาณงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่ผู้ผลิตผลงานวางแผนไว้อย่างลงตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขระยะเวลาที่เหมาะสม และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินงานทั้งหมดต้องเป็นไปตามที่วางแผนไว้ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อาจจะไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ด้านที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานในองค์กรจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานเท่ากันหรือต่างกัน สิ่งเหล่านี้อาจจะไม่ได้ส่งผลที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แต่ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมนั้นอาจจะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและกระบวนการทำงานของสมาชิกในทีม ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคคลจะเพศหญิงหรือเพศชายก็สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นเพศใด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ บุคลากรในองค์กรถึงจะมีอายุเท่ากันหรือต่างกันก็ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา บุคคลมีความเท่าเทียมด้านความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันก็สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของทีมได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อีกทั้งบุคลากรในองค์กรส่วนมากอยู่ในตำแหน่งพนักงานทำให้มีคุณสมบัติในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ไม่ว่าพนักงานจะเพศหญิงหรือชาย มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันก็ไม่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการองค์ประกอบ ด้านการออกแบบ และด้านกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คลอไลต์ไฮ้ส์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพร โทบุตร (2563 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และด้านการออกแบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการจัดการองค์ประกอบ ด้านการออกแบบ และด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เนื่องจากพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบุคคลทำงานร่วมกันใน 1 แผนกมากกว่า 2 คนขึ้นไปและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันมารวมตัวกันเพื่อใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถโดยมีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนร่วมกันเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากพนักงานมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้ดี มีความหลากหลายเพื่อนำไปสู่การมีข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้พนักงานเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในทีมและสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อีกทั้งพนักงานสามารถนำความรู้และทักษะที่มีมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการออกแบบมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากสมาชิกในทีมของพนักงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ทักษะ และความรู้ความสามารถออกมาในการทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้มอบหมายไว้

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความผูกพันกับสมาชิกในทีม ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกัน ส่งผลให้ลดความขัดแย้งและการเอาเปรียบของสมาชิก

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม ไม่ว่าจะเป็น ด้านการจัดการองค์ประกอบ ด้านการออกแบบ และด้านกระบวนการทำงาน ต่างก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการผูกพัน และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550 : 145-146 อ้างถึงใน สันหจจุฑา ชมภูงูช, 2563 : 17) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องของความต้องการของบุคคลที่มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่

1) แรงจูงใจความต้องการบรรลุความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย แรงจูงใจที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายเพื่อช่วยส่งเสริมการกระทำโดยมุ่งความใส่ใจของบุคคลไปยังเป้าหมายที่ต้องการ มีความเพียรพยายามและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายผลการกระทำที่เฉพาะเจาะจงและท้าทาย สามารถจูงใจและเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น (Locke, 1980 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559 : 20)

2) แรงจูงใจความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์เข้ากันได้ดีกับผู้อื่นและทำให้ผลการทำงานก้าวไปสู่ระดับสูงขึ้นได้ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การ ไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งบุคคลในครอบครัว และเพื่อนๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีเป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานทั้งครอบครัวและเพื่อน (Alderfer อ้างถึงใน ทิมมิกา เครือเนตร 2558 : 30)

3) แรงจูงใจความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการมีอำนาจในตนเอง (Personalized Power) ใช้อำนาจสั่งการให้ผู้อื่นกระทำตามเป้าหมายที่ตนต้องการและอำนาจในทางสังคม (Socialized Power) กล่าวคือ การมีอำนาจเป็นที่ยอมรับในสังคม

ความต้องการทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงและระดับล่างที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) จะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการผูกพัน และความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีแรงผลักดันในการทำงานอันก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอันพึงประสงค์ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากพนักงานมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่พบเจอให้สามารถถูกล่วงไปได้ด้วยดี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการผูกพัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในทีม อีกทั้งมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสามัคคีมากกว่าการแข่งขัน มีความรู้สึผูกพันในการทำงานกับทีมหรือการทำงานกับองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากพนักงานมีความต้องการแสดงความเป็นผู้นำให้ได้มาซึ่งอำนาจในการรับผิดชอบงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ด้วยเหตุนี้ความต้องการอำนาจถือเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อีกเช่นกัน

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานยืนยันว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการผูกพัน และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมอย่างน้อย 1 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์ประกอบ และด้านกระบวนการ โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 47.90 และสามารถเขียนสมการทำนายดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน (\hat{Y}) = .915 + 0.492 (ด้านการจัดองค์ประกอบ) + 0.209 (ด้านกระบวนการทำงาน)

จากการศึกษาของโรบบินส์และจัจจ์ (Robbins & Judge, 2001 อ้างถึงใน สุภาพร โทบุตร, 2563: 5-6) พยายามศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดทีมที่มีประสิทธิผล แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมโดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ใ้วางใจสมาชิกในทีมว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จและสมาชิกในทีมต้องไม่การเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

2) ทรัพยากรและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ส่งผลให้ทีมมีประสิทธิผล (Context) ปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม โดยทีมจะต้องมีบรรยากาศที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจกัน มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำของทีมเนื่องจากการทำงานแบบทีมจำเป็นต้องมีข้อตกลงกับสมาชิกภายในทีมเกี่ยวกับเรื่องว่า ใครมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง การมีระบบมอบหมายงานของแต่ละคนที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้องค์กรควรมีทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น และมีการประเมินผลงานและให้รางวัลแก่ทีมด้วยความเป็นธรรม

3) องค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition) ปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม โดยทีมควรประกอบด้วยสมาชิก ประมาณ 5 - 12 คน เพื่อให้สามารถสื่อสารกันง่าย และสมาชิกจะต้องมีบุคลิกภาพที่ส่งผลให้ไปสู่พฤติกรรมของทีมต่อไป เช่น บุคลิกภาพหลักทั้ง 5 มิติ ที่มีต่อประสิทธิผลของทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมที่มีระดับสูงในด้านเกี่ยวกับความเปิดเผย ความประนีประนอม ความยึดมั่นในหลักการ และความมั่นคงทางอารมณ์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นทีมที่มีผลงานสูง สมาชิกในทีมต้องมีความยืดหยุ่น มีความหลากหลายของสมาชิกเพื่อนำไปสู่การปรับตัวเพื่อแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินและมีข้อมูล ความสามารถที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม ควรคัดเลือกสมาชิกในทีมโดยเน้นที่ความเต็มใจเข้าร่วมทีมเป็นเกณฑ์สำคัญ และมีการจัดสรรบทบาทของสมาชิกในทีมอย่างน้อยบทบาทใดบทบาทหนึ่งใน 9 บทบาท คือ ผู้สร้างสรรค์ ผู้ส่งเสริม ผู้ประเมิน ผู้

จัดงาน ผู้ผลิต ผู้ควบคุม ผู้คุ้มครอง ผู้แนะนำ และผู้เชื่อมโยง ผู้บริหารและผู้จัดการจำเป็นต้องเข้าใจ จุดแข็ง ที่สมาชิกแต่ละคนมีซึ่งสามารถนำมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมมากที่สุด

4) การออกแบบงาน (Work Design) การออกแบบมีความสำคัญโดยต้องคำนึงถึงตัวแปรที่หลากหลาย เช่น ต้องมีเสรีภาพ และความอิสระในการทำงาน มีโอกาส ได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถ งานมีลักษณะที่สามารถทำสำเร็จได้เป็นภาพรวมทั้งงานและผลผลิตมีความชัดเจน เป็นต้น คุณลักษณะของงานตามที่ตั้งกล่าวจะช่วยเสริมแรงจูงใจของสมาชิก และเพิ่มควมมีประสิทธิผลของทีมได้ในที่สุด เหตุที่การจัดรูปแบบงานสามารถจูงใจได้เพราะช่วยเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบให้แก่สมาชิกมากขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าจะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการจัดองค์ประกอบและด้านกระบวนการทำงาน จะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบ มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้หากองค์กรสามารถจัดสรรพนักงานในทีมให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านของจำนวนและบุคลิกภาพของสมาชิก ย่อมจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการกระบวนการทำงาน มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้หากองค์กรให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้วยปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมได้ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการจัดองค์ประกอบและปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมด้านการกระบวนการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษา-ความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามารถพยากรณ์ด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 49.30 และสามารถเขียนสมการทำนายดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน $(\hat{Y}) = 0.409 + 0.345 (\text{ความต้องการความสำเร็จ}) + 0.276 (\text{ความต้องการความผูกพัน}) + 0.269 (\text{ความต้องการอำนาจ})$

จากการศึกษาของสุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 9) พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555 : 216) และสมบัติ อาริยาศาล (2561 : 36) ที่กล่าวว่า การจูงใจคนนั้นเป็นเรื่องสำคัญเพราะคนมีชีวิตและจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความเกียจคร้านและความขยัน มีความต้องการ อีกทั้งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากพนักงานที่มีแรงจูงใจจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง มีทัศนคติไปในทางคิดสร้างสรรค์ มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานน้อยแม้จะตกอยู่ในภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความอดทนได้นาน ไม่คิดหนีปัญหาและไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจนั้นเป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น หากผู้บริหารองค์กรมีเทคนิคหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานแต่ละคนที่แตกต่างกันไปอย่างเหมาะสมจะสามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน ให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถพัฒนาอุปสรรคไปได้และช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าจะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้ด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการผูกพัน และความต้องการอำนาจ จะสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้หากองค์กรมีการมอบหมายงานที่ซับซ้อน ป้อนข้อมูลย้อนกลับที่น่าเชื่อถือโดยทันที ย่อมจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการผูกพัน มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้หากองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นการทำงานภายใน

กลุ่มหรือระหว่างกลุ่มซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้หากองค์กรมอบอำนาจในการตัดสินใจให้พนักงานได้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตามสมควร และจัดอันดับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อกระตุ้นให้เกิดสถานการณ์แข่งขันกันด้วยผลการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้วยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจด้านความต้องการผูกพัน และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อ บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) กล่าวคือ ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีม ได้แก่ ด้านการจัดการองค์ประกอบและด้านกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) นั้นควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรมใหม่ที่หลากหลายและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) กล่าวคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) องค์กรควรมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ความท้าทาย และเป็นอิสระในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยจัดกิจกรรมทัศนศึกษาออกสถานที่ประจำปีสำหรับพนักงาน จะช่วยลดความขัดแย้งและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานก่อให้เกิดความสามัคคี และควรมอบอำนาจในการตัดสินใจเบื้องต้นให้แก่พนักงานตามสมควร

4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีอีกหลายปัจจัยที่น่าจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่นอกเหนือจากปัจจัยองค์ประกอบทีม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรดำเนินการวิจัยในปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดผลการวิจัยและแนวทางให้มีความกว้างขวางมากขึ้น

4.2 การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ดังนั้น ผู้ที่สนใจควรมีการเพิ่มการศึกษาเรื่องปัจจัยองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) ไปยังบริษัท ภาคเอกชน หรือบริษัทภาครัฐ เพื่อความหลากหลายของข้อมูล และศึกษาเพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างกันของแต่ละบริษัท

4.3 ควรจะศึกษาปัญหา หรืออุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4.4 ควรศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เนื่องจากขั้นตอนการสังเคราะห์ตัวแปรในบทที่ 2 ของผู้วิจัยนั้นได้ผลลัพธ์ออกมาไม่สอดคล้องกับข้อคำถามที่ออกแบบไว้เพื่อนำไปต่อยอดกับงานวิจัยครั้งต่อไป และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร.** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรวิภา งามวุฒิมงคล. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.** คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.** หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาญจนา ช่างเยาว์. (2561). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยะวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีระวัฒน์ จันทิก (2560. มกราคม-เมษายน). “การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน” วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 11 ฉบับที่ 1. สาขาวิชาการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). **ภาพของการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท ชันไชน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). **การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด.** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.** หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). **การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.** สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ณัฐชยา สาลิวงษ์. (2558). **ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐปคัลป์ ยุทธธำรงค์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทรงสิทธิ์ ประสานศักดิ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คลอไลต์เฮาส์ จำกัด (มหาชน). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธารรัตน์ ชุ่มชื่น. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาลปีต้า (ประเทศไทย) จำกัด. ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ธิดารัตน์ ธนเศรษฐ์โยธิน. (2560). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อยุรยา แคปปิตอล เซอร์วิส (จำกัด). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นภัสภรณ์ ดวงชิน. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทย-แลนด์) จำกัด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นวิธ อัครนนท์วิวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเป็นทีมงาน : กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- นิมนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บัวทิพย์ ศุภสร. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. หลักสูตรปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปอแก้ว จันทคุณ. (2551). การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน : กรณีศึกษา บริษัท ฮีโน่มอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปานิสรา ทิตาทร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- เพชร สันทัด. (2557). ศาสตร์และศิลป์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณนิดา คำนา. (2562). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรสวัสดิ์ ศิรศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัคตร์ประไพ เกียรติอุทัย (2560). การจัดตารางการผลิตที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอฮิล.
- มธุสร มีเกษ และชาติรี ปรีดาอนันตสุข. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A. คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- เมธี ไพโรชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- รุจี ทรัพย์สกุล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปออนซูเปอร์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ลำเทียน เผ่าอาจ (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์. (2553). ความรู้ ทักษะติดต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหาเรือ กรณีศึกษาในสายงานฝ่ายผลิต (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). วิทยานิพนธ์บัณฑิต ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อติณพ จำกัด. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัยบูรพามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ (2554). สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : บริษัท กวิกัส โอเอ จำกัด.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัณหจุฑา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุพรรณษา บุญนิตทิภ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่. วิชาเอกบริหารธุรกิจ. สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช.
- สุภาพร โทบุตร. (2563). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวรรณณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษา เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ และแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

เนื่องด้วยนางสาววิรัชญา บัวจันทร์ นางสาวหริรักษ์ หลีลำยอง และนางสาวภาวิ ดีบ้าน-
พร้าว นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยองค์ประกอบที่ทีมและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท
รักษาความปลอดภัย กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่)” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการ
ค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้
จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านในโอกาสต่อไป และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะใช้การ
รายงานในภาพรวม ไม่เจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นเอกสิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการศึกษา
จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในทางไม่ดีต่อบริษัท และจะรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของบริษัท
รักษาความปลอดภัย กรุงเทพฯธุรกิจบริการ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล
ส่วนบุคคลทุกประการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

หมายเหตุ : ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนางสาวหริรักษ์ หลีลำยอง

Email: faii.harirak@gmail.com โทร ๐๘-๑๑๙๐-๕๓๕๑

แบบสอบถาม

เรื่องการศึกษาปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และผู้วิจัยขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะไ้การรายงานในภาพรวม ไม่เจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นเอกสิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการศึกษาดังกล่าวจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในทางไม่ดีต่อบริษัท และจะรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของบริษัทตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทุกประการ โดยข้อความประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี

ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี

ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป

รองผู้อำนวยการฝ่าย

หัวหน้างาน พนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
 หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้					
2.	ท่านจะชี้แนะแนวทางที่ดีที่สุดในทีมของท่าน					
3.	ท่านเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ๆ มาเสนอทีมงานของท่าน					
4.	ทีมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกัน					
5.	สมาชิกทีมของท่านมีความสามารถและทักษะความรู้ที่หลากหลาย					
6.	ท่านไม่ได้รับอิสระในการทำงานเป็นทีม					
7.	ทีมงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถต่าง ๆ					
8.	ทีมงานของท่านเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงาน					
9.	ทีมงานของท่านมีผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง					
10.	ท่านมีความรับผิดชอบกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
11.	ท่านมีความเชื่อมั่นในทีมงานของท่าน					
12.	ท่านและทีมมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ตรงกัน อย่างชัดเจน					
13.	ท่านชอบปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
14.	ทีมงานของท่านสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ในทีมได้เป็นอย่างดี					

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	ทีมงานของท่านตั้งเป้าหมายจริงในการปฏิบัติงานไว้อย่างเฉพาะและชัดเจน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้า
ข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่ดี					
2.	ท่านมักเต็มใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด					
4.	ท่านทำหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่					
5.	ท่านชอบที่จะวางแผนการทำงาน					
6.	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
7.	ท่านชอบความสามัคคีมากกว่าการแข่งขัน					
8.	ท่านพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม					
9.	ท่านมองว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นควรเป็นการทำงานที่ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน					
10.	ท่านอยากเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในทีม					
11.	ท่านพึงพอใจหากผู้อื่นทำงานตามคำสั่งของท่าน					
12.	ท่านมีความเป็นผู้นำ					
13.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม					
14.	ท่านจะพอใจหากมีคนยกย่องชมเชย					
15.	ท่านจะพอใจหากการทำงานครั้งนั้นท่านได้เป็นหัวหน้างาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านสามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
2.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีการกำหนดเวลาส่งมอบอย่างชัดเจน					
3.	ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน					
4.	ท่านมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
5.	องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนด					
6.	ท่านสามารถทำงานที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร					
7.	ผลงานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง					
9.	ท่านพึงพอใจต่อผลการทำงานของตนเอง					
10.	ท่านตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเกิดคุณภาพสูงสุด					
11.	จำนวนงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนด					
12.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
13.	ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
14.	องค์กรแบ่งหน้าที่งานให้แก่ท่านได้อย่างเหมาะสม					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
16.	ท่านสามารถใช้ทรัพยากรด้านการเงินในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า					
17.	ท่านสามารถจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
18.	ท่านตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					
19.	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
20.	ท่านสามารถดำเนินงานโดยเกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล

1. วริษฐา บัวจันทร์
2. หริรักษ์ หลีลำยอง
3. ปภาวี ดีบ้านพร้าว

ชื่องานวิจัย

ปัจจัยด้านองค์ประกอบทีมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : ศึกษากรณีพนักงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร จำกัด (สำนักงานใหญ่)

วันเดือนปีเกิด

1. 27 กันยายน 2543
2. 23 กุมภาพันธ์ 2544
3. 18 มกราคม 2544

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา

1. โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี
2. โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
3. โรงเรียนอรุณประเทศ

ระดับปริญญาตรี

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต