

การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทาน รถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง

Teamwork and work motivation affect the performance of employees in a private
sector organization, purchasing and selling electric golf cart concessions.

มงคล บุญเทียน^{1*}

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Mongkon Boontian^{1*}

¹Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

*
Corresponding author : comengi52@gmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง (2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง (3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง (4) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า แห่งหนึ่ง จำนวน 170 คน การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้วิธีการทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี โดยการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเป้าหมายร่วมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในขณะที่แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการศึกษายังพบว่าพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน ชื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การทำงานเป็นทีม ในด้านการสื่อสารและความไว้วางใจในทีม ทักษะที่ส่งเสริมกันในทีม และเป้าหมายที่วัดผลได้ แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน ชื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน ชื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน และพัฒนานโยบายในด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรในอนาคตได้

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม ,แรงจูงใจในการทำงาน ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aims to (1) To study the value of the level of teamwork of employees in a private organization, purchasing and selling electric golf cart concessions. (2) To study the value of the value of the level of motivation of employees in a private organization, purchasing and selling electric golf cart concessions.(3) To study the efficiency level of employees' work performance in a private sector organization, purchasing and selling electric golf cart concessions.(4) To study the efficiency of employees' work performance in a private sector organization, purchasing and selling electric golf cart concessions, classified according to personal factors.(5) To study the teamwork and work motivation affecting the work efficiency of employees in a private sector organization, purchasing and selling electric golf cart concessions.

The sample group used in this study consisted of 170 employees in a private sector organization engaged in the purchase, sale, and concession of electric golf carts. Data analysis was divided into two parts: descriptive statistics, which were used to describe the general characteristics of the sample group. These included frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics to test each hypothesis. The relationship was analyzed using the t-test for data classified into two groups and the one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and multiple regression analysis according to the importance of the variables entered into the equation (Stepwise Multiple Regression Analysis)

The study results found that the sample group of males were between 26-35 years old, had a bachelor's degree, held a staff position, and had worked for 1-5 years. Overall, their teamwork was at a

high level. The common goal aspect had the highest average value, while overall work motivation was at a high level. The motivating factor, work success aspect, and the supporting factor, relationship with coworkers aspect, had the highest average value. In terms of employee performance, overall performance is at a high level, especially in terms of operating expenses, which have the highest average value. The study also found that employees in a private sector organization bought and sold electric golf cart concessions. There were no differences in work performance among individuals with different personal factors, including gender, age, job position, education level, and length of employment, at a statistical significance level of 0.05. When analyzing the relationship, it was found that teamwork, communication and trust in the team, complementary skills in the team, and measurable goals, work motivation. In terms of relationships with coworkers, being respected, being responsible and the nature of the work performed. Positively affecting the work efficiency of employees in a private sector organization, buying and selling electric golf cart concessions.

The results of this study indicate that teamwork and creating appropriate work motivation play an important role in increasing the performance of employees in private sector organizations. Buy, sell, concession electric golf carts. This can be applied to planning and developing policies to promote teamwork and motivation in the organization in the future.

Keywords : Teamwork, work motivation, work efficiency

1. บทนำ

ในการดำเนินธุรกิจภาคเอกชนที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะธุรกิจการซื้อ-ขาย และสัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ซึ่งเป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยทั้งคุณภาพของสินค้า การบริการ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรคือ บุคลากร เพราะบุคลากรถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงานทุกกระบวนการ ตั้งแต่การขาย การบริการหลังการขาย ไปจนถึงการบำรุงรักษา หากบุคลากรมีประสิทธิภาพและทุ่มเท องค์กรก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ไม่สม่ำเสมอ ซึ่งมีสาเหตุจากปัจจัยด้านมนุษย์ เช่น การทำงานเป็นทีมที่ไม่ราบรื่น หรือแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความเหนื่อยล้า ขาดความรับผิดชอบร่วมกัน และลดทอนคุณภาพการบริการ

ลักษณะการทำงานในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทาน รถกอล์ฟไฟฟ้า ซึ่งมีหลายแผนก และการบังคับบัญชาหลายลำดับชั้น ทำให้การทำงานล่าช้า และขาดการต่อเนื่อง ทั้งนี้ขาดการสื่อสารไม่ทั่วถึง ขาดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในทุกระดับขององค์กร การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ และลดความผิดพลาดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม พนักงาน Gen Z มักมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเจนเนอเรชันก่อนหน้า ได้แก่ ความต้องการอิสระในการทำงานสูง ไม่ชอบโครงสร้างการทำงานแบบลำดับชั้น (Hierarchy) และต้องการการยอมรับที่รวดเร็วและต่อเนื่อง ความ

แตกต่างกันกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานกับพนักงานรุ่นอื่นในองค์กร เช่น Gen Y หรือ Gen X องค์กรภาคเอกชนหลายแห่งในธุรกิจรถกอล์ฟไฟฟ้าเริ่มเผชิญกับปัญหาการสื่อสารที่ขาดความเข้าใจระหว่างรุ่น การไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือการหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมกับทีมงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในที่ทำงาน และลดทอนประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ความไม่สอดคล้องกันระหว่างวิธีคิดของเจเนอเรชันต่าง ๆ ภายในทีม อาจนำไปสู่ความขัดแย้งภายในทีม และทำให้ขาดพลังในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

ทั้งนี้ปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานบางส่วนรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ขาดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้พนักงานบางคนไม่ทุ่มเทเต็มที่กับการยอมรับและการให้รางวัล ที่ชัดเจน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานบางครั้งไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้นในขณะเดียวกัน องค์กรต่าง ๆ ยังต้องเผชิญกับปัญหา การลาออกของพนักงาน Gen Z ในอัตราที่สูง ที่มา https://nypost.com/2025/05/22/lifestyle/gen-z-whines-about-lazy-worker-label-in-workplace-debate/?utm_source=chatgpt.com และภายในองค์กรการลาออกของพนักงาน Gen Z มีอัตราร้อยละ 10.86 อ้างอิงจากรายงานประจำเดือนของฝ่ายบุคคล สิ่งเหล่านี้กลายเป็นแนวโน้มสำคัญในหลายอุตสาหกรรม รวมถึงในธุรกิจบริการด้านยานยนต์พลังงานสะอาดด้วย จากการศึกษาหลายแหล่งพบว่า พนักงาน Gen Z มักมีความคาดหวังสูงต่อองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน การเติบโตในสายอาชีพ และความหมายของงาน (Meaningful Work) เมื่อพวกเขาไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้อย่างชัดเจนหรือรวดเร็ว จะทำงานในระยะสั้น แม้จะได้รับค่าตอบแทนในระดับที่แข่งขันได้ก็ตาม การลาออกของพนักงาน Gen Z นำไปสู่ปัญหาสำคัญหลายด้าน เช่น ความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ความสูญเสียด้านต้นทุนในการฝึกอบรม และการสรรหาบุคลากรใหม่ ตลอดจนการสูญเสียศักยภาพในการเติบโตขององค์กรในระยะยาว ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้หลายองค์กรเริ่มตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารคนใหม่อย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการออกแบบระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมระหว่างรุ่น และการสร้างแรงจูงใจที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของพนักงาน Gen Z แม้ว่า

การทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจจะได้รับการกล่าวถึงมาอย่างต่อเนื่องในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ในทางปฏิบัติ องค์กรส่วนใหญ่ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ (1) การทำงานเป็นทีม, (2) แรงจูงใจในการทำงาน และ (3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงาน Gen Z ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในองค์กรยุคใหม่จากประเด็นดังกล่าวจึงเกิดคำถามสำคัญว่า การทำงานเป็นทีมที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน Gen Z อย่างไร และจะสามารถช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้หรือไม่ ซึ่งเป็นคำถามที่ยังขาดการวิจัยอย่างชัดเจนในบริบทขององค์กรเอกชนเฉพาะทาง เช่น ธุรกิจการซื้อ ขาย และสัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้ในด้านพฤติกรรมองค์กรยุคใหม่ และสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับใช้ในระบับนโยบายองค์กร เพื่อออกแบบระบบการทำงานร่วมกันระหว่างเจเนอเรชันให้มีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม และพัฒนาระบบการจูงใจที่เหมาะสมกับพนักงาน Gen Z เพื่อลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2. ทบทวนวรรณกรรม

เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 250 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกัน การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงาน ตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำและด้านการตัดสินใจร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตการไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานจากกองออกแบบระบบไฟฟ้าและกองก่อสร้างระบบไฟฟ้า จำนวน 135 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนั้นปัจจัยจูงใจ ด้าน ความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลการทำงานเป็นทีมที่ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมี กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 167 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ อิทธิพลการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานและด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สุภาวิตา ชมภูประทีป และ ยุทธนาท บุญยะชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัด นนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน/สภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าสถิติ 0.01

ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน และสุนิตดา เทศนิยม (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลโนนกกอก อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย r มีค่า .740 ,067 ,.708 ,.809 ,.625 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ มีค่า ระดับ .00 4) ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .870 สามารถอธิบายความผันแปร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 75.6 ($R^2 = .756$) และ 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .00

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา จำนวน 149 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (T-test) การทดสอบ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งและด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และปัจจัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บงกช รินเสนา และจิตติารีย์ ศิริมงคล (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 262 ตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน (y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (X1) ด้านลักษณะของงาน (X3) ด้านการยอมรับนับถือ (X2) และด้านลักษณะของงาน (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .547 ,.265 ,.044 และ .041 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงาน (y) ได้ร้อยละ 70.7 adjusted R² = .707)

ทรงพล โคตัน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครโดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 156 คน จากจำนวนบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครทั้งหมด 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำแบบสอบถามไปประมวลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) การทดสอบที (T-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำข้อสมการ (Multi Regression Analysis) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญญาณี ทองวารี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นพนักงานบริษัทที่ปฏิบัติงานสนับสนุนองค์การ (Back Office) จำนวน 200 คน และสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรวีตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล พุ่มหว่า (2567) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยนี้ได้มีรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีปัจจัยด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศและอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ และ 3) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมี ค่าพยากรณ์ร้อยละ 67.10 และ 82.60 (R Square=0.671 และ 0.826)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 250 ราย (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 154 ราย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ (Taro Yamane, 1973) ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 10 เท่ากับ 16 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 170 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน) ลักษณะของคำถามปลายปิด (Close ended question) ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices question)

3.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ซึ่งข้อคำถามปรับปรุงมาจากผู้ศึกษาหลายท่านเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close ended question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนนแบบ (Rating Scale)

3.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ซึ่งข้อคำถามปรับปรุงมาจากผู้ศึกษาหลายท่านเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close ended question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนนแบบ (Rating Scale)

3.2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ซึ่งข้อคำถามปรับปรุงมาจากผู้ศึกษาหลายท่านเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close ended question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนนแบบ (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านคุณภาพการบริการ ส่วนประสม การตลาดบริการ และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ได้ดำเนินการโดยรวบรวมข้อมูลจากวารสารวิชาการ หนังสือวิชาการ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมุ่งเน้นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในครั้งนี้อย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบและแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ร่างแบบสอบถามที่จะใช้สำหรับการวิจัยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ขั้นตอนที่ 4 ผู้ศึกษานำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้ภาษาโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ให้ +1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า คำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

ให้ -1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

เมื่อแบบสอบถาม ได้รับการพิจารณาและตรวจสอบจากความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำค่าคะแนนเพื่อหาค่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC)

3.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชนซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

- 1) แบบสอบถาม แจกให้กับพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชนซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน
- 2) ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำมาประมวลผล โดยคัดฉบับไม่สมบูรณ์ ออกและเก็บเพิ่มจนครบตามจำนวน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีอายุระหว่าง 26–35 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรการทำงานเป็นทีม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	(n = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
เป้าหมายร่วม	4.23	0.66	มาก
เป้าหมายที่วัดผลได้	4.21	0.70	มาก
ทักษะที่ส่งเสริมกันในทีม	4.19	0.66	มาก
ความรับผิดชอบร่วมกัน	4.22	0.70	มาก
การสื่อสารและความไว้วางใจในทีม	4.19	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม รายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เป้าหมายร่วม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.66) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.70) เช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะที่ส่งเสริมกันในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.66)

4.3 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรแรงงใจในการทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการทำงาน

แรงงใจในการทำงาน	(n = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยงใจ			
ความสำเร็จในการทำงาน	4.38	0.70	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	0.73	มาก

แรงจูงใจในการทำงาน	(n = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.68	มาก
ความรับผิดชอบ	4.16	0.66	มาก
ความก้าวหน้า	4.10	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.60	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
นโยบายและการบริหาร	4.10	0.78	มาก
เงินเดือนและผลตอบแทน	3.95	0.84	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	4.05	0.85	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.29	0.72	มาก
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.16	0.73	มาก
สถานะอาชีพ	4.15	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.67	มาก
รวมเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน	4.15	0.61	มาก
(ปัจจัยจูงใจ+ปัจจัยค้ำจุน)			

จากตารางที่ 2 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน รายด้าน ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.73) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.10, S.D. = 0.75) ส่วนด้าน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.73) ซึ่งอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.84)

4.4 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	(n = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
คุณภาพของงาน	4.11	0.65	มาก
ปริมาณงาน	4.13	0.62	มาก
เวลา	4.15	0.71	มาก
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.22	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.67) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.71) และ รองลงมา คือ ปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ คุณภาพของงาน ซึ่งอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.65)

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง สรุปผลได้ดังนี้

1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.6 มีอายุระหว่าง 26–35 ปี ร้อยละ 46.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 53.5 มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 41.2 และระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 38.8

2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเป้าหมายร่วม อยู่ในลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการสื่อสารและความไว้วางใจในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย

3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้าน

ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย และปัจจัยค่าจุณ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย

4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟ ไฟฟ้า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในลำดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก ถัดมาคือด้าน ปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านคุณภาพของงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 เช่นกัน ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งหมด

5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟ ไฟฟ้า โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

(1) พนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

(2) พนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

(3) พนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

(4) พนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

(5) พนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การสื่อสารและความไว้วางใจในทีม สถานะอาชีพ และเป้าหมายที่วัดผลได้ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.779 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้า ได้ร้อยละ 77.90 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การสื่อสารและความไว้วางใจในทีม สถานะอาชีพ และเป้าหมายที่วัดผลได้ ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 22.10 เป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากตัวแปรตาม การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทาน รถกอล์ฟไฟฟ้า (n = 170)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
1. ค่าคงที่	0.343	0.160		2.147	0.033*
2.ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationships with co-workers)	0.211	0.051	0.264	4.298	0.000*
3.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)	0.143	0.044	0.173	3.234	0.001*
4.ความรับผิดชอบ (Responsibility)	0.147	0.054	0.163	2.738	0.007*
5.การสื่อสารและความไว้วางใจในทีม (Communication & Trust)	0.162	0.054	0.185	2.981	0.003*
6.สถานะอาชีพ (Status)	0.130	0.048	0.166	2.725	0.007*
7.เป้าหมายที่วัดผลได้ (Specific Performance Goals)	0.102	0.047	0.119	2.180	0.031*

***มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05**

Adjusted $R^2 = 0.779$ $F = 100.158$ Sig. = 0.000*

จากตารางที่ 4.18 พบว่า Adjusted $R^2 = 0.779$ แสดงว่า ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การสื่อสารและความไว้วางใจในทีม สถานะอาชีพ และเป้าหมายที่วัดผลได้ ตามกรอบแนวคิดการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ร้อยละ 77.9 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 22.1 เป็นปัจจัยอื่นที่อยู่นอกเหนือจากกรอบการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ศึกษา และจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

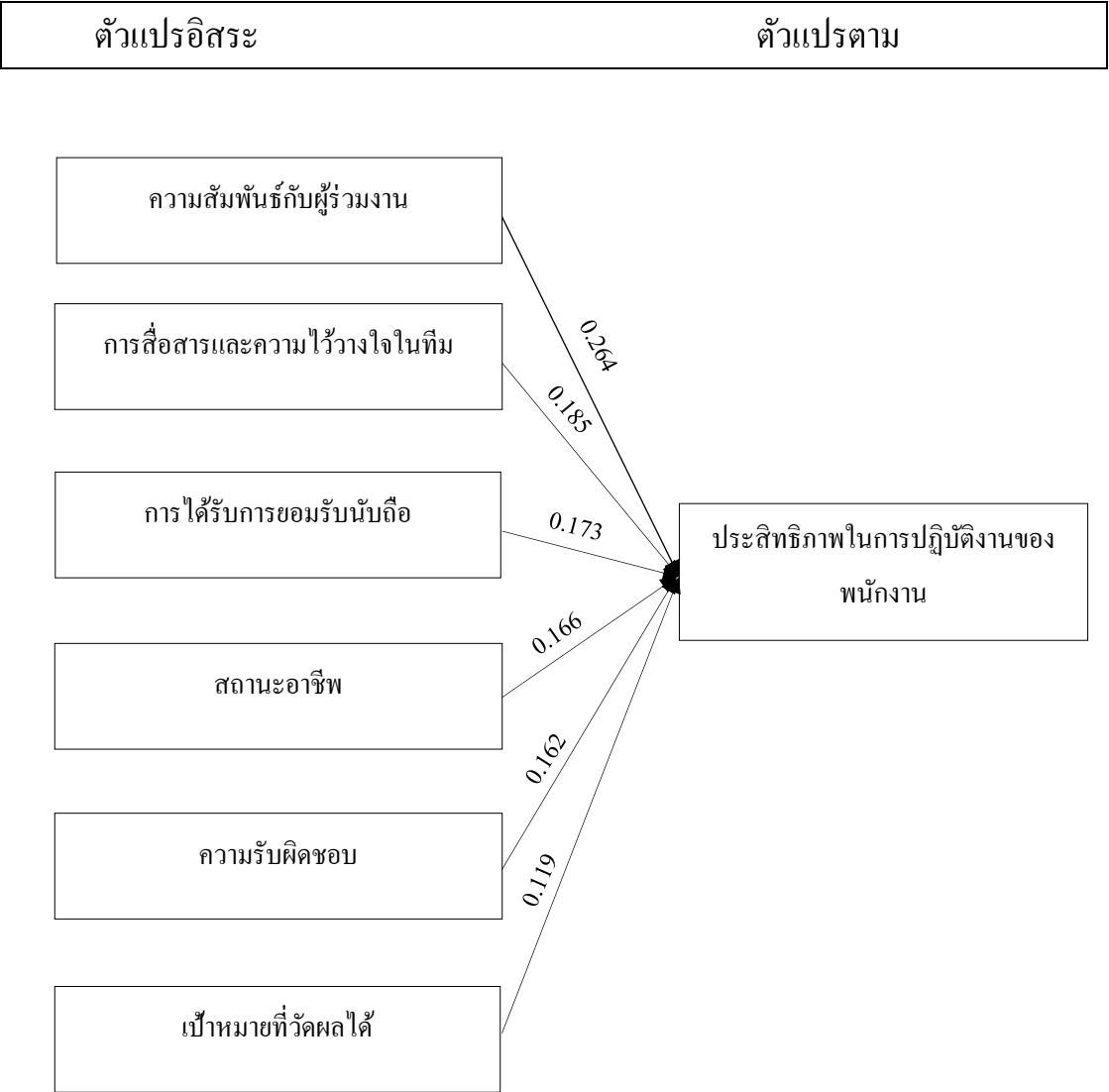
สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบ

Decision = $0.343 + 0.211(\text{Relationships}) + 0.143(\text{Recognition}) + 0.147(\text{Responsibility}) + 0.162(\text{Trust}) + 0.130(\text{Status}) + 0.102(\text{Goals})$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

Decision = $0.264(\text{Relationships}) + 0.173(\text{Recognition}) + 0.162(\text{Responsibility}) + 0.185(\text{Trust}) + 0.166(\text{Status}) + 0.119(\text{Goals})$

ภาพแสดงตัวแบบการถดถอยพหุคูณของการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทาน รถกอล์ฟไฟฟ้า



อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรให้โอกาสพนักงานได้แสดงศักยภาพ และความสามารถอย่างเสรี โดยไม่มีการแบ่งแยก การไม่มีความแตกต่างของประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานในกลุ่มของพนักงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง พนักงานทุกคนมีค่านิยมร่วมกัน และยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลาพบว่าพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ บงกช รินเสนา และ ฐิตารีย์ ศิริมงคล (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน เทศบาล ในเขตพื้นที่ อำเภอนนทบุรี จังหวัด นนทบุรีพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. การทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเป้าหมายร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความรับผิดชอบร่วมกัน ในขณะที่ด้านทักษะที่ส่งเสริมกันในทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการเพิ่มโอกาสในด้านทักษะที่ส่งเสริมกันในทีม มุ่งเน้นให้พัฒนาศักยภาพทักษะของพนักงานในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยที่ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม ในด้านเป้าหมายของทีมงาน

3. แรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 1) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า ต่ำสุด 2) ปัจจัยค้ำจุน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสำคัญอย่างหนึ่งในแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ เบญญานี ทองวารี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความผูกพันในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับยกย่องหรือการยอมรับนับถือ ขณะเดียวกันด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทานรถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยที่ กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลมากที่สุด รองลงมาด้านการสื่อสารและความไว้วางใจในทีม ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการดังนี้

6.1.1. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยจัดกิจกรรม Team building หรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจ สนับสนุนการทำงานแบบ Cross-functional ให้พนักงานจากแผนกต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6.1.2 พัฒนาระบบการสื่อสารและความไว้วางใจในทีม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น Dashboard หรือแพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ เพื่อลดการสื่อสารไม่ทั่วถึง สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ถูกตำหนิ ฝึกอบรมทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา และสร้างสรรค์

6.1.3 พัฒนาทีมงานหลากหลายรุ่น โดยการออกแบบโครงการที่ผสมคนต่างรุ่นเข้าทำงานร่วมกัน โดยใช้จุดแข็งของแต่ละรุ่น เช่น Gen Z ดูแลงานด้านเทคโนโลยี รุ่นอาวุโสดูแลมาตรฐานคุณภาพ ลดช่องว่างระหว่างวัย และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.1.4 เชื่อมโยงผลงานกับความหมายของงาน ผู้บริหารควรสื่อสารให้พนักงานเห็นว่าหน้าที่ของตนมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จของทีมและการเติบโตขององค์กร ไม่ใช่เพียงงานส่วนบุคคล ช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจระยะยาว และลดการลาออก

6.1.5 ออกแบบระบบการยกย่องแบบทีม นอกจากการยกย่องรายบุคคล ควรมีรางวัลสำหรับทีมที่สร้างผลลัพธ์โดดเด่น เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ และลดการแข่งขันภายในที่ไม่จำเป็น

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาการทำงานเป็นทีมในเชิงคุณภาพเชิงลึก (Qualitative Exploration) เช่น ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการวิจัยแบบชาติพันธุ์ (Ethnography) เพื่อเข้าใจพลวัตทีมและความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นที่ไม่สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม

2. เปรียบเทียบหลายบริบทธุรกิจ เช่น ธุรกิจบริการด้านพลังงานสะอาดหรือการขนส่งไฟฟ้า เพื่อดูว่าสภาพการแข่งขันและวัฒนธรรมองค์กรต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจและการทำงานเป็นทีมอย่างไร

3. การผนวกแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เช่น ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) หรือภาวะลื่นไหล (Flow) เข้ากับโมเดลแรงจูงใจ เพื่อพัฒนากลอบแนวคิดใหม่ที่ใช้ได้จริงกับองค์กรไทย

7. เอกสารอ้างอิง

รัชนี้ สิงห์บุญตา. (2541). การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาล

อำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).

ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ. (2546). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:

เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ปริญญา ต้นสกุล. (2547). ทำไม team ไม่เวิร์ค. กรุงเทพฯ: จัดจกรวาล.

สุนันทา เลานันท์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติ๊กเกอร์แอนด์ดีไซน์.

ทศวรรษ บุญญา. (2559). ภาวะผู้นำ การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. (ค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พริญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งใน จังหวัดเชียงราย.

วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 92-100.

นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน :กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์

ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161-171.

อติยา เล็กประทุม (2562) แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

เกียรติศักดิ์ แก้วใส และ กนกพร ชัยประสิทธิ์ . (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงาน อุตสาหกรรม. Journal of Digital Business and Social Sciences, 8(2), 1-13.

จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานในส่วนงานขยายเขต

ไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

ปณณวัชร วิเทียมมูลักษณ์. (2563). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจให้นักศึกษาเป็นนักกิจกรรมนักศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิต ของพนักงานต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. (สาร นิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยมหิดล.

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 8(2), 228-241.

ผกาทิพย์ บัวพงษ์. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 216-231.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการ

ปริทัศน์, 23(2), 209-222.

ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว และ ธนพล วีราสา. (2564). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ

การมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม

จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยมหิดล).

พัชร พันธ์ุแต่งไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสายสนับสนุน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิภา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการท างานของ

ข้าราชการและบุคลากรสังกัดส านักการคลัง กรุงเทพมหานคร.วารสารวิจัยราไพพรรณี, 15(2), 118-128.

เจนจิรา แซ่เตี่ยว. (2564). แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 5(2), 128-143.

กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

เกียรติฐา ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (โครงการวิจัยทุนสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R)) มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2565). อิทธิพลการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์. The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal, 29(2), 99-110.

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
สิขวิช จันทรพล และชำนาญ ทองเย็น. (2565). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. วารสารสห วิทยาการสังคมศาสตร์ และการสื่อสาร, 5(1), 91-102.

สุภาวิตา ชมภูประทีป และ ยุทธนาท บุญยะชัย. (2566). แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. วารสาร วิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรธานี, 6(2), 66-76.

ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน, สุนิตดา เทศนิม. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. Procedia of Multidisciplinary Research, (1)10, 1-12

อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา.

บงกช รินเสนา และ ฐิตารีย์ ศิริมงคล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่ อำเภอโนนสัง จังหวัด หนองบัวลำภู. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, (10)3, 325-340

ณัชชา ใจตรง (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการท างานของพนักงานที่มีอายุต่างกันกรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

ทรงพล โคตัน (2567) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

เบญญานี ทองวารี (2567) ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สุรวัตร์ วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ท่งหว่า (2567). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป. *Journal of Modern Learning Development*, (9)8, 383-398

สุภาวิตา ชมภูประทีป และ ยุทธนาท บุญยะชัย. (2567). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ อุตรธานี*, 6(2), 66-76.

มะหะนาคอน สะหะนวนง และคณะ. (2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาลาว ภายใต้การบริหารงานของกลุ่มบริษัท เจริญเชกของพลังงาน (CSE).

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The discipline of teams. *Harvard Business Review*, 71(2), 111–120

Schermerborn, John R., Hunt, James G., & Osborn, Richard N. (2003). *Organizational Behavior*. (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.