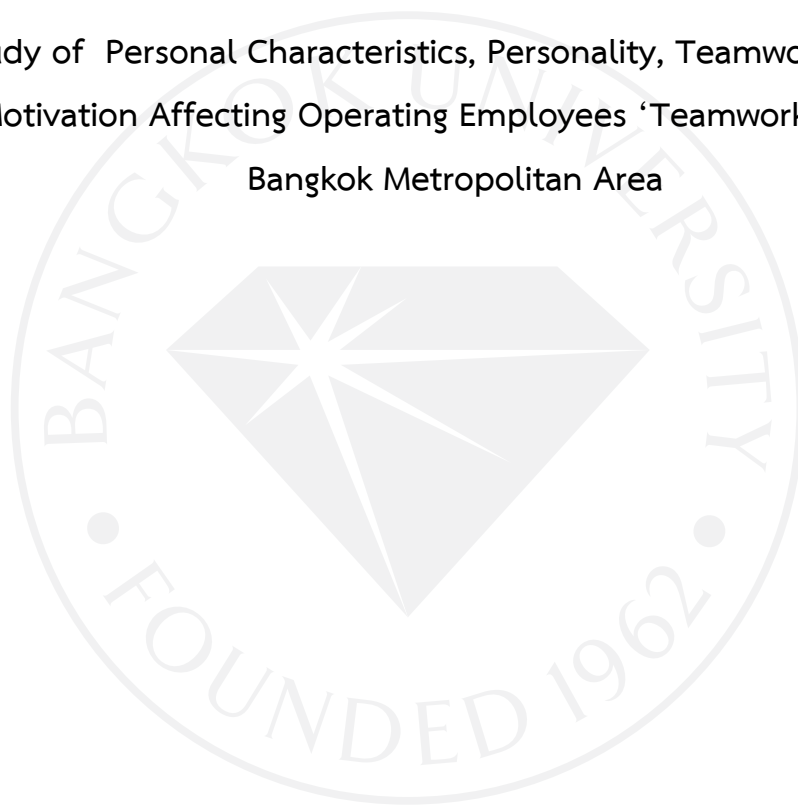


การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ แรงจูงใจ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขต
กรุงเทพมหานคร

A Study of Personal Characteristics, Personality, Teamwork Behaviors
and Motivation Affecting Operating Employees 'Teamwork Efficiency in
Bangkok Metropolitan Area



เรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Personal Characteristics, Personality, TeamWork Behaviors and Motivation
Affecting Operating Employees 'Teamwork Efficiency in
Bangkok Metropolitan Area



ทิพย์ภาภรณ์ ชุนอ่อน

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



© 2560

ทิพย์ภาภรณ์ ชุนอ่อน

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานและแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ทิพย์ภาภรณ์ ชุนอ่อน

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย



อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)



ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)



(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

ทิพย์ภาภรณ์ ชุนอ่อน. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรกฎาคม 2560, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร (45 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน แผนกปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และการทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.938 และแจกกับพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่าง เอฟ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ แผนกปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันและการใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร และ การใช้สถิติหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และ ด้านกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ลักษณะบุคคล,บุคลิกภาพ,พฤติกรรมการทำงาน,แรงจูงใจ,ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

Chunon, T. M.B.A., July 2016, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Personal Characteristics, Personality, Work Behaviors and Motivation
Affecting Operating Employees' Teamwork Efficiency in Bangkok Metropolitan Area
(45 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

This study aims to (1) examine the different of personal factors: gender, age, education level, salary, year of work experience, and position that affect the teamwork effectiveness of operational employees in Bangkok, to (2) study the influence of personality factors that affect teamwork effectiveness of operational employees in Bangkok, to (3) study the influence of teamwork behavior factors: environment, elements and characteristics, and processes that affect teamwork effectiveness of operational employees in Bangkok, (4) to study the influence of motivational factors that affect teamwork effectiveness of operational employees in Bangkok. Questionnaires were applied in order to collect data and test validity and reliability of the content, using the Cronbach's method with samples of 30 people at 0.938 confidence level and disseminating the questionnaires to 400 employees in Bangkok. The 2 statistic methods were descriptive statistic and inferential statistic, such as, the F- Test statistic, founding that the different age, education level, year of work experience differently affect the level of team work effectiveness of operational employees in Bangkok. However, different age, salary, and position did not affect the different level of teamwork effectiveness of operational employees in Bangkok significantly. In addition, the multiple regression analysis found that the personality factors did not affect the teamwork effectiveness of operational employees in Bangkok, besides, the teamwork behavior factors namely environment, elements and characteristics, and processes affected the teamwork effectiveness of operational employees in Bangkok.

Keywords: Personal Characteristics, Personality, Teamwork Behaviors, Motivation, Teamwork Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก รศ.ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทาง การศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงานด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี ที่ทুমเทให้กับผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม และขอบคุณทุกคนที่สละเวลาทำแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้เสมอ จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ให้ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้และได้เรียนรู้ชีวิตในสังคมแห่งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพทุกท่านที่มีส่วนช่วยแนะนำ ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ทิพย์ภาภรณ์ ชุนอ่อน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.6 นิยามคำศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลิกภาพ	10
2.3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	11
2.4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงจูงใจ	12
2.5 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	13
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	16
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.4 สมมุติฐานการวิจัย	21
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	24

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 (ต่อ) ผลการวิจัย	
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	27
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	31
5.2 การอภิปรายผล	32
5.3 ข้อเสนอแนะ	36
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	40
ประวัติผู้เขียน	46
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุมัติให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 : ตารางการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	20
ตารางที่ 4.1.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และ แผนกปฏิบัติงาน	24
ตารางที่ 4.1.2 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	24
ตารางที่ 4.1.3 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน	25
ตารางที่ 4.1.4 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	25
ตารางที่ 4.1.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม	26
ตารางที่ 4.1.6 : ความแตกต่างของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และ แผนกปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร	27
ตารางที่ 4.1.7 : ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ พนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาการทำงาน แผนกปฏิบัติงาน	27
ตารางที่ 4.1.8 : ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ปฏิบัติการแยกเป็นรายคู่ของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านการศึกษา และ ด้านระยะเวลาที่ทำงาน	28
ตารางที่ 4.1.9 : ตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)	28
ตารางที่ 4.2.0 : ตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	29
ตารางที่ 4.2.1 : ตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)	29

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันนี้ยุคที่ข่าวสารข้อมูล สื่อสารทำได้ง่ายกว่าเดิมยิ่งขึ้น ทำให้การแข่งขันในเชิงธุรกิจสูงขึ้น องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพดีพอที่จะแข่งขัน และอยู่รอดแล้วไม่ว่าองค์กรใดคงไม่อาจดำเนินงานกิจการทั้งหมดได้ด้วยเพียงบุคลากรคนเดียว ดังนั้นสิ่งสำคัญสิ่งในการดำเนินงานคือความสามัคคี และการทำงานร่วมกันเป็นทีมอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ซึ่งความแตกต่างกันของบุคลากรแต่ละคนบางครั้งก่อให้เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นปัญหาที่หลายองค์กรประสบและต้องให้ความสำคัญในการแก้ปัญหา เพราะความขัดแย้ง การเมืองในองค์กรทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพที่ดีได้ และทำให้นำไปสู่ความล้มเหลวในการทำธุรกิจได้ (ชูชัย สมธิไกร, 2553) สายสุนีย์ ปุฒินันท์ (2541) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก ผู้บริหารองค์กรหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจึงต้องให้ความสำคัญ ใส่ใจไม่ปล่อยให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้น และควรกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาความสามัคคี การทำงานร่วมกันในองค์กรให้มากขึ้น รวมถึงการทำงานที่ไปในทิศทางเดียวกันและให้บรรลุถึงเป้าหมายไปด้วยกัน ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมยังต้องอาศัยบุคลิกภาพที่ดีของผู้นำในการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้เป็นทีมงานที่มีคุณภาพสามารถฝ่าอุปสรรค หรือปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานเป็นทีมร่วมกัน รวมถึงการที่สมาชิกของทีมงานทุกๆ คนจะต้องสำรวจพฤติกรรมในการทำงาน ของแต่ละบุคคลเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกัน และควรมีการให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้งในส่วนของการสร้างกำลังใจเมื่อผลงานไปสู่ความสำเร็จ และให้กำลังใจเมื่อสมาชิกของทีมงานประสบปัญหาและอุปสรรคเพื่อที่จะผลักดันให้ทีมงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีและนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการได้กำหนดไว้ ทั้งนี้การที่จำให้เห็นทีมงานที่สามารถเป็นตัวอย่างในการใช้เพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ จำเป็นต้องมีความหลากหลายในเรื่องของทีมงาน ซึ่งกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงและเป็นเมืองขนาดใหญ่ที่มีสำนักงานบริษัทและองค์กรต่างๆ จำนวนมากจึงมีความเหมาะสมในการศึกษาเพื่อดูถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นเพื่อจะนำไปใช้ในอภิปรายในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับทีมงาน

ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และแผนกปฏิบัติงาน มีทฤษฎี/แนวคิดที่กล่าวถึงประเด็นนี้ เช่น ปรมะ สตะเวทนิ (2546) และ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร และปภณ จันทศาสตร์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตตลาดฟร้าว-จตุจักร

ด้านบุคลิกภาพ มีทฤษฎี/แนวคิดที่กล่าวถึงประเด็นนี้ เช่น ชูดา จิตพิทักษ์ (2525) และ นวลละอ อสุภาพล (2527) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของจิตรวี มุสิกสุต (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อ การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ รวมถึงปรากร รอดปรีชา และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความสามารถทางเชาว์อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีทฤษฎี/แนวคิดที่กล่าวถึงประเด็นนี้ เช่น รัชณี สิงห์บุญตา (2541) และ ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2536) นอกจากนี้มีงานวิจัยของ ศิริพร สอนไชยา (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัทกรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ด้านแรงจูงใจ มีทฤษฎี/แนวคิดที่กล่าวถึงประเด็นนี้ เช่น Herzberg (1959) และ รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2548) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ ชูเกียรติ ยัมพวง (2554) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติ:กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัดโรงงานจังหวัดปทุมธานี

ด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีแนวคิดและทฤษฎี เช่น Woodcock & Francis (1994) และ Shermerhorn Hunt & Osborn (1996) นอกจากนี้มีงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี และเบญจมาภรณ์ คาหาญพล (2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน แผนกปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่มาใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ซึ่งได้แก่

1.3.2.1 เขต ลาดพร้าว

1.3.2.2 เขต สาทร

1.3.2.3 เขต บางรัก

1.3.2.4 เขต ดลิ่งชัน

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละ 100 คน จากแต่ละเขต จำนวน 4 เขต และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ใน 15 มีนาคม ถึง 31 มีนาคม 256 โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และ แผนกปฏิบัติงาน

1.3.3.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบุคลิกภาพ

1.3.3.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน

1.3.3.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

1.3.3.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

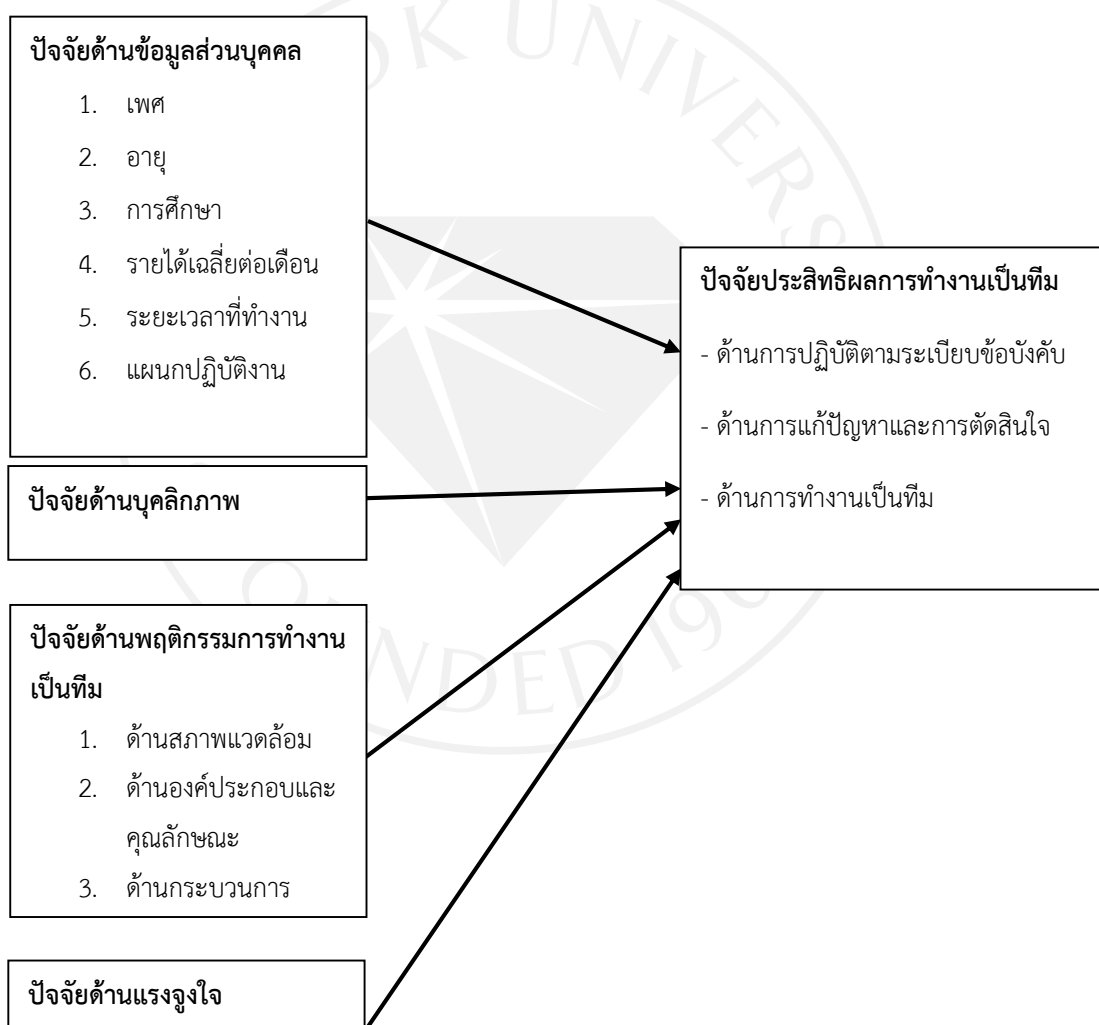
จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 4 กลุ่มคือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ ตัวแปรตาม 1กลุ่ม คือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวความคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย ของการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงาน เป็นทีม และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขต กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน แผนกปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.1.4 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสี่ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสี่ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย

แบบง่าย (Simple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และ แผนกปฏิบัติงาน

1.6.2 บุคลิกภาพ หมายถึง เป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

1.6.3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน

1.6.4 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ

1.6.5 ประสิทธิภาพผลทำงานเป็นทีม หมายถึง ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และ ด้านการทำงานเป็นทีม

1.6.6 กลุ่มประชากรที่ใช้คือ พนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร 4 เขต ได้แก่ ลาดพร้าว สาทร บางรัก ดลิ่งชัน

1.6.7 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีผู้ปฏิบัติการภายใต้การดูแลในเขต 4 เขต ลาดพร้าว สาทร บางรัก และดลิ่งชัน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 จะได้ทราบว่าปัจจัยได้บ้างมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม และปัจจัยใดมีผลมากกว่าหรือน้อยกว่ากัน เพื่อนำข้อมูลนั้นมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปเป็นแนวทางสำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อไป

1.7.3 ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร อธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลิกภาพ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับด้านด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงจูงใจ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 4 ตัวแปร ได้แก่

2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ปรมะ สตะเวทนิ (2546) กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีและเรื่องของลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการสื่อสารแต่อย่างไรการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ จำนวนผู้รับสารก็มีปริมาณที่แตกต่างกันออกไป การวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคนนั้นมักไม่ค่อยมีปัญหา หรือน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมากเนื่องจากคนที่มีจำนวนน้อยเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้ในการวิเคราะห์คนจำนวนมากเราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป และผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้น การวิเคราะห์ผู้รับสารที่ดีที่สุดประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือการจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มตามลักษณะประชากรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ แผนก เป็นต้น ส่วนกรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในองค์กรจะประกอบด้วย บุคลากรในการทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกัน เพราะแต่ละพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่จะมีการแสดงออกมานั้นจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป จึงมีปัจจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษา เพศ อายุ ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

1. อายุ คนส่วนมากที่มักมีอายุที่มากขึ้นเรื่อย ๆ หรือที่เรียกว่าคนที่มีประสบการณ์การทำงานนั้นเอง มักจะมีผลงานในการทำงานน้อยลง และยังพบว่าคนที่อายุมากส่วนมากมักจะไม่ค่อยจะลาออกจากการทำงาน เพราะการทำงานนั้นเป็นงานที่เขาทำมานาน อาจเพราะยิ่งอายุมากขึ้นก็จะมี การปรับเปลี่ยนย้ายงานที่น้อยลงอีกด้วยรวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงานเดิม และยังพบว่าคนที่อายุมากขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สม่ำเสมอรวมถึงความตรงต่อเวลาในการทำงาน

2. เพศ จากการศึกษาเรื่องความเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าผู้ชาย และผู้ชายจะมีความคิด และประสบความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง

3. สถานภาพ มักพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วนั้นจะขาดงานและมีอัตราการลาออก น้อยกว่าคนที่โสด รวมถึงการทำงานเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ และมีความสม่ำเสมอในการทำงานอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็นผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน กรณีศึกษา พนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วน อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมี คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ งานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะ งานและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความ น่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คแอลฟา กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ได้ ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 โดย แจกกับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว- จตุจักร จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลิกภาพ

ซูดา จิตพิทักษ์ (2525) กล่าวว่า เปรียบเทียบได้ว่าถ้ามีเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้นจากคน 2 คนทั้ง 2 คนนั้นจะแสดงบุคลิกภาพออกมาไม่เหมือนกัน เพราะมันขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ในตอนนั้นว่าบุคคลแต่ละบุคคลจะแสดงบุคลิกภาพการแสดงออกมาอย่างไร และคนๆเดียวกันถ้าอยู่ในสถานะที่แตกต่างกันก็จะมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป เช่น ท่าทาง สีหน้า รวมถึงการกระทำที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพด้วย รวมถึงกระบวนการเคลื่อนไหวของระบบร่างกายและจิตใจแต่ละคนที่เป็นเครื่องหมายกำหนดเฉพาะตัวของเขาเองในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมข้างๆ เพราะในการดำรงชีวิตแต่ละบุคคลต้องมีความสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ ที่บุคคลแต่ละบุคคลจะแสดงบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัย

และพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่มีการตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเป็นการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และ นวลละออ สุภาพล (2527) ได้สรุปคำจำกัดความของบุคลิกภาพ จากนักทฤษฎีบุคลิกภาพหลาย ๆ ท่านว่ามีความหมาย 2 ประการ เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัวเป็นความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันใน ความหมายนี้บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนกันได้ และพิจารณาจากบุคลิกภาพในลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตามมาและแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพการก้าวร้าว เป็นลักษณะที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความ ประทับใจต่อส่วนรวมถ้ากล่าวโดยสรุปคือให้ 2 ลักษณะใหญ่ๆ ความดีและความเลว

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ จิตรวี มุสิกสุต (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะ บุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อ การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ โดยวิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้สมการโครงสร้าง พบว่าระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะงาน และด้านการปรับตัวในการทำงานเกือบทั้งหมดอยู่ใน ระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าอยู่ ระหว่าง 0.184 – 0.517 รวมถึงงานวิจัยของ ปรากร รอดปรีชาและศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2558) ได้ ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความสามารถทางเชาว์อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะบุคลิกภาพ 5 ประการโดยรวม และบุคลิกภาพแต่ละแบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบรอบคอบ บุคลิกภาพแบบ อารมณ์ มั่นคง และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและใจกว้างกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานมี ความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

รัชนี สิงห์บุญตา (2541) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมมีมากกว่า 2 คนขึ้นไป โดยเฉพาะ ทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงต้องความรับผิดชอบหน้าที่ร่วมกันอีกด้วย โดยการ ทำงานเป็นทีมต้องมีการประสานงานภายในทีม เพื่อให้การทำงานในทีมราบรื่นและสำเร็จถึงเป้าหมาย ตามที่ทีมกำหนดไว้ ดังนั้นทีมที่ดีต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแก่สมาชิกในทีม เพื่อให้มีการรับรู้ที่เหมือนกัน และสมาชิกในกลุ่มต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและรวมถึง การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองปฏิบัติเพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และ ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2536) คือ การรวมตัวของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในทีม เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ และให้งานไปในทิศทางเดียวกันกับทีม และมีการยอมรับบทบาทหน้าที่ ของ ตนเองที่ได้รับการมอบหมายและปฏิบัติงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมต้องมีมากกว่า 2 คน ขึ้นไป เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจนต่อ สมาชิกในองค์กร และมีการแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการแสดงออกถึงหน้าที่

ของตนเองที่ได้รับผิดชอบ ในเวลาเดียวกันการทำงานเป็นทีมนี้จะต้องมีการขัดแย้งภายในทีมเกิดขึ้น โดยคนในทีมต้องใช้เหตุผลมาคุยกันในข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้การเกิดปัญหานั้นลดลง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ศิริพร สอนไชยา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคลปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่มและปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

2.4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงจูงใจ

Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นพฤติกรรมส่วนใหญ่มักจะมีความหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่ายอยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ต้องการ การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ และปัจจัยคำจูงใจให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมา เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำ การต่างๆ ให้องค์การ เจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการ กระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความ รับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็น การได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทน ถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะ แสดงพฤติกรรม เพื่อ ตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่าง แรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดี ความชอบ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจใน การทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และ งานวิจัยของ นายชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน :กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันจากผลการ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัย จูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 34.40 และมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

2.5 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่ต้องร่วมมือกันเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ ในทีม เพื่อให้งานออกมาในรูปแบบสมบูรณ์และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแบบเป็นทีม โดยจะมีการ

กระตุ้นจากผู้บริหารที่ต้องคอยสร้างแรงกระตุ้นให้กับการทำงานของพนักงานเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารรู้ดีว่าการทำงานไม่สามารถทำได้แค่เพียงคนเดียว โดยต้องมีการร่วมมือของทุกคนในทีมด้วย

Woodcock & Francis (1994) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีความสัมพันธ์กันในทีม เพื่อให้งานชิ้นนั้นประสบความสำเร็จไปด้วยกัน ในทฤษฎีของ Woodcock & Francis พิจารณาว่าการทำงานแบบ 30 คน นั้นถ้ามองว่าพวกเขาเหล่านั้นไม่มีเป้าหมายเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กันในทีม การทำงานนั้นก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมาย เพราะการทำงานนั้นเป็นการทำงานแบบต่างคนต่างทำโดยไม่มีการประสานงานกันในองค์กร เช่น พนักงานขายรถยนต์ โตโยต้า ทีมการทำงานไม่เหมือนกัน ต่างคนต่างขาย พวกนี้จะไม่ใช้ทีม แต่ถ้าเมื่อไรที่มีผู้จัดการเข้ามากำหนดเป้าหมายที่ต้องทำร่วมกันแล้วนั้นจะเกิดการบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ นั้นหมายความว่า ถึงการทำงานเป็นทีม และ Shermerhorn, Hunt & Osborn (1996) กล่าวว่า การสร้างทีมงานนั้น คือ การวิเคราะห์แผนการทำงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อพัฒนาทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม โดยเน้นการสร้างทีมงานในกลุ่มบุคคลเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และเน้นการสร้างทีมงานที่ดีในการทำงานเป็นทีมที่ดี ทีมต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม ทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี กันในทีมเมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงานประโยชน์ที่ได้รับก็คือ การทำงานจะมีพลังอย่างมากมายนานาชาติ ผลงานที่เกิดขึ้นจะมีมากมาย ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างสิ่งใหม่ๆหรือนวัตกรรมใหม่ๆ การทำงานเป็นทีมที่ดีมักมีองค์ประกอบของทีมดังนี้ มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มีสมาชิกที่มีคุณภาพมีความสามารถในการทำงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพมีภาวะผู้นำที่ดี

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยัง พบว่า องค์ประกอบของความคาดหวัง ของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ คหาญพล (2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของการทำงานเป็นทีม และ แนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ทำงาน และ แผนกปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|---------------------|--|
| 1. เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 2. อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 3. การศึกษา | ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 4. รายได้เฉลี่ย | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 5. ระยะเวลาที่ทำงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 6. แผนกปฏิบัติงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale) |

3.1.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1 หมายถึง ระดับความความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับประสิทธิผลจะมีระดับการวัดดังนี้

1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับประสิทธิผลเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้วิจัยระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.938

ตารางที่ 3.1 : ตารางการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	11 ข้อ	0.770
ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	14 ข้อ	0.937
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	11 ข้อ	0.936
ปัจจัยด้านประสิทธิผล	10 ข้อ	0.921
รวม	46 ข้อ	0.938

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยจะทำการแจกในวันที่ 15 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2560

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้จะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากมีจำนวนพนักงานปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเขตในกรุงเทพมหานครแบบอาศัยหลักความน่าจะเป็นโดยผู้วิจัยได้จัดทำฉลากที่มีชื่อเขตทั้งหมด 50 เขต ใส่ไว้ในกล่องแล้วหยิบขึ้นมาจำนวน 4 เขต ซึ่งได้แก่

1. เขตลาดพร้าว
2. เขตสาทร
3. เขตบางรัก
4. เขตตลิ่งชัน

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการทั้ง 4 เขตมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเขตละ 100 คนจากจำนวนทั้งหมด 4 เขต และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติการ ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2560 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2560 จำนวน 400 คน

1. เขต ลาดพร้าว จำนวน 100 คน
2. เขต สาทร จำนวน 100 คน
3. เขต บางรัก จำนวน 100 คน
4. เขต ตลิ่งชัน จำนวน 100 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานปฏิบัติการ ที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบ

แบบสอบถามเพื่อให้ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และ นำ ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน แผนกปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และ ด้านกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.4 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสี่ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสี่ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.1.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

2.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

2.2.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสี่ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วย การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.1.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และ แผนกปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ-ชาย	217	54.3
2.อายุ 31-40ปี	171	42.8
3.การศึกษา-ปริญญาตรี	233	58.3
4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000	245	61.3
5.ระยะเวลาที่ทำงาน 1-3 ปี	148	37.0
6.แผนกปฏิบัติงาน-แผนกขาย	182	45.5

จากตารางที่ 4.1.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน217คน คิดเป็น ร้อยละ 54.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ระยะเวลาที่ทำงานเป็นเวลา 1-3 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และแผนกปฏิบัติงานแผนกขาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

ตารางที่ 4.1.2 : ค่าแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านบุคลิกภาพ	2.64	.585	ปานกลาง
รวม	2.64	.585	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.1.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .585

ตารางที่ 4.1.3 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และ ด้านกระบวนการทำงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านสภาพแวดล้อม	3.63	.589	มาก
2.ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	3.73	.619	มาก
3.ด้านกระบวนการทำงาน	3.78	.679	มาก
รวม	3.71	.541	มาก

จากตารางที่ 4.1.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .589 ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .619 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .679 ทั้งนี้ผลรวมด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.71และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .541

ตารางที่ 4.1.4 : ค่าแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านแรงจูงใจ	3.94	.551	มาก
รวม	3.94	.551	มาก

จากตารางที่ 4.1.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .551

ตารางที่ 4.1.5 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการ
ทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ไขปัญหาและการ
ตัดสินใจ ด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับ	3.93	.683	มาก
2.ด้านการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ	3.81	.591	มาก
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	3.85	.681	มาก
รวม	3.85	.575	มาก

จากตารางที่ 4.1.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยด้านการปฏิบัติ
ตามระเบียบข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ย 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .683 ปัจจัยด้านการแก้ไข
ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .591 ปัจจัยด้านการ
ทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .681 ทั้งนี้ผลรวมด้าน
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .575

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์ สมมุติฐานทั้งสี่ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

ตารางที่ 4.1.6 : เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และ แผนกปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ	n	$\bar{x}$	t	sig
1.ชาย	180	3.92	2.112	.035*
2.หญิง	220	3.80		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.1.6 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.1.7 : ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาที่ทำงาน และด้านแผนกปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	df	F	sig
1.อายุ	399	.102	.903
2.การศึกษา	399	9.017	.000*
3.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	399	1.619	.154
4.ระยะเวลาที่ทำงาน	399	3.514	.008*
5.แผนกปฏิบัติงาน	399	1.120	.341

จากตารางที่ 4.1.7 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการศึกษา และ ด้านแผนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.1.8 : ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการ แยกเป็นรายคู่ของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านการศึกษา และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	F	sig	คู่ที่ต่าง
1.การศึกษา	9.017	.000*	ต่ำกว่าปริญญาตรีกับ ปริญญาตรี
2.ระยะเวลาที่ทำงาน	3.514	.008*	น้อยกว่า 1ปี กับ มากกว่า 10ปีขึ้นไป

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.1.8 สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี และระยะเวลาที่ทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ คือ น้อยกว่า 1ปี และ มากกว่า 10ปี ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขต กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมุติฐานข้อที่ 2 : อิทธิพลของปัจจัยด้านปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของ พนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.1.9 : ตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ด้านบุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์การถดถอย(beta)	ค่าt	Sig. (P-value)
ด้านบุคลิกภาพ	-.044	-.844	.377

$R^2 = .002$ F-Value = .782 N=400 P-Value = 0.05*

จากตารางที่ 4.1.9 พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ พนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานข้อที่ 3 : อิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2.0 : ตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ด้านพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีม	สัมประสิทธิ์การถดถอย (BETA)	ค่า t	Sig. (P-value)	ลำดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อม	.266	5.161	.000*	2
2.ด้านองค์ประกอบและ คุณลักษณะ	.302	5.251	.000*	1
3.ด้านกระบวนการทำงาน	.190	3.770	.000*	3

$R^2 = .433$ F-Value = 100.952 N=400 P-Value = 0.05*

จากตารางที่ 4.2.0 พบว่า อิทธิพลของด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลในภาพรวม ร้อยละ 0.433 โดยมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลร้อยละ 26.6 ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะมีอิทธิพลร้อยละ 30.2 และด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 19.0 ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมุติฐานข้อที่ 4 : อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2.1 : ตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ด้านแรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (BETA)	ค่า t	Sig. (P-value)
ด้านแรงจูงใจ	.784	25.212	.000*

$R^2 = .615$ F-Value=635.643 N=400 P-Value = 0.05*

จากตารางที่ 4.2.1 พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ร้อยละ 78.4



บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขต กรุงเทพมหานคร มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่ง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.3 มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 42.8 การศึกษา-ปริญญาตรี ร้อยละ 58.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 ร้อยละ 61.3 ระยะเวลาที่ทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 37 และ แผนกปฏิบัติงานแผนกขาย ร้อยละ 45.5 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.64 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.585 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.71 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .5415 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.94 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.551 ปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.85 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .575

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) และ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้าน เพศ การศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ ด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ แผนกปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขต

กรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร และ ด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมุติฐานดังนี้

5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างของของปัจจัยลักษณะ ด้านเพศ อายุ การศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน แผนกปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ แผนกปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ปรมะ สตะเวทนิ (2546) กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีและเรื่องของลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการสื่อสารแต่อย่างไรการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ จำนวนผู้รับสารก็มีปริมาณที่แตกต่างกันออกไป การวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคนนั้นมักไม่ค่อยมีปัญหา หรือน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมากเนื่องจากคนที่มีจำนวนน้อยเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้ในการวิเคราะห์คนจำนวนมากเราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป และผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้น การวิเคราะห์ผู้รับสารที่ดีที่สุดประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือการจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มตามลักษณะประชากรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ แผนก เป็นต้น ส่วนกรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรในการทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกัน เพราะแต่ละพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่จะมีการแสดงออกมานั้นจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป จึงมีปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล แต่ในขณะที่ด้านเพศ การศึกษา และ ระยะเวลาที่ทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยพัชร ทรัพย์แย้ม (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความเป็น

ผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ทัศนศึกษาพนักงานปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สอดคล้องกับ ชูดา จิตพิทักษ์ (2525) กล่าวว่า เปรียบเทียบได้ว่าถ้ามีเหตุการณ์หนึ่งเกิดขึ้นจากคน 2 คนทั้ง 2 คนนั้นจะแสดงบุคลิกภาพออกมาไม่เหมือนกัน เพราะมันขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ในตอนนั้นว่าบุคคลแต่ละบุคคลจะแสดงบุคลิกภาพการแสดงออกมาอย่างไร และคนๆเดียวกันถ้าอยู่ในสถานะที่แตกต่างกันก็จะมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป เช่น ท่าทาง สีหน้า รวมถึงการกระทำที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพด้วยรวมถึงกระบวนการเคลื่อนไหวของระบบร่างกายและจิตใจแต่ละคนที่เป็นเครื่องหมายกำหนดเฉพาะตัวของเขาเองในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพราะในการดำรงชีวิตแต่ละบุคคลต้องมีความสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ ที่บุคคลแต่ละบุคคลจะแสดงบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยและพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่มีการตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเป็นการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ส่วน นวลละออ สุภาพผล (2527) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพก็จะมีหลากหลายรูปแบบ เช่น บุคลิกภาพที่ก้าวร้าว บุคลิกภาพที่อ่อนโยน ที่ผู้อื่นสามารถสังเกตและเป็นการเกิดความประทับใจและไม่ประทับใจในตัวบุคคลคนนั้นได้ บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนกันได้ แต่มันจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาซึ่งต้องค่อยๆ ปรับตัวตามสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ด้วย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรวี มุสิกสุต (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อ การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรากร รอดปรีชา และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ความสามารถทางเชาวน์ อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนี สิงห์บุญตา (2541) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมนั้นมีมากกว่า 2 คนขึ้นไป โดยเฉพาะทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงต้องความรับผิดชอบหน้าที่ร่วมกันอีกด้วย โดยการทำงานเป็นทีมต้องมีการประสานงานภายใน

ทีม เพื่อให้การทำงานในทีมราบรื่นและสำเร็จถึงเป้าหมายตามที่ทีมกำหนดไว้ ดังนั้นทีมที่ดีต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแก่สมาชิกในทีมเพื่อให้การรับรู้ที่เหมือนกัน และสมาชิกในกลุ่มต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและรวมถึงการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองปฏิบัติเพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ส่วนปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2536) คือ การรวมตัวของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในทีม เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และให้งานไปในทิศทางเดียวกันกับทีม และมีการยอมรับบทบาทหน้าที่ ของตนเองที่ได้รับการมอบหมายและปฏิบัติงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมนี้ต้องมีมากกว่า 2 คน ขึ้นไปเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานอย่างชัดเจนต่อสมาชิกในองค์กร และมีการแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการแสดงออกถึงหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบ ในเวลาเดียวกันการทำงานเป็นทีมนี้จะต้องมีการขัดแย้งภายในทีมเกิดขึ้น โดยคนในทีมต้องใช้เหตุผลมาคุยกันในข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้การเกิดปัญหานั้นลดลง และสอดคล้องกับศิริพร สอนไชยา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 4: อิทธิพลของของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นพฤติกรรมส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ การสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้อง กิน นอน ขับถ่ายอยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น การศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ต้องการ การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่า บุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็น แรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ และปัจจัยคำจูงใจให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน

(Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย ส่วนรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำ การต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก่วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะ แสดงพฤติกรรม เพื่อ ตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เณลิ้ม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และงานวิจัยของ นายชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ การศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ ด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ แผนปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะต่อองค์กร ต้องพิจารณาการรับบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลให้เหมาะกับบุคลากรที่องค์กรมี เพื่อที่บุคลากรที่รับเข้ามาใหม่จะสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันกับบุคลากรเดิมที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ดังนั้นข้อเสนอแนะต่อองค์กร จึงไม่ควรเน้นปรับปรุงบุคลิกภาพของบุคลากรมากนัก เนื่องจากการทำงานเป็นทีมทำให้มีประสิทธิผลค่อนข้างน้อย องค์กรควรเน้นในการปรับปรุง อบรม บุคลากรในด้านอื่น ๆ จะมีผลมากกว่า และไม่ควรเน้นปัจจัยด้านบุคลิกภาพเป็นเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรมากนัก ควรเน้นปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม มากกว่า เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ดังนั้นข้อเสนอแนะต่อองค์กร จึงต้องปรับปรุงปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เข้ากับการทำงานเป็นทีม โดยการจัดที่โต๊ะทำงานให้ติดต่อสื่อสารกันได้ง่าย หรือ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม โดยอนุญาตให้คนในทีมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ มากขึ้น เป็นต้น ก็จะสามารถส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้นเพื่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมที่ดีต่อไป

5.3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ดังนั้นข้อเสนอแนะต่อองค์กร ต้องสร้างแรงจูงใจที่มากเพียงพอต่อบุคลากร โดยอาจสร้างทั้งแรงจูงใจภายนอกในเรื่องของผลตอบแทนที่เหมาะสม หากทำงานร่วมกันเป็นทีมและบรรลุเป้าหมาย รวมถึงอาจสร้างแรงจูงใจโดยการทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุนกัน องค์กรสามารถใช้การจัดกิจกรรมภายในองค์กรเป็นเครื่องมือในการช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

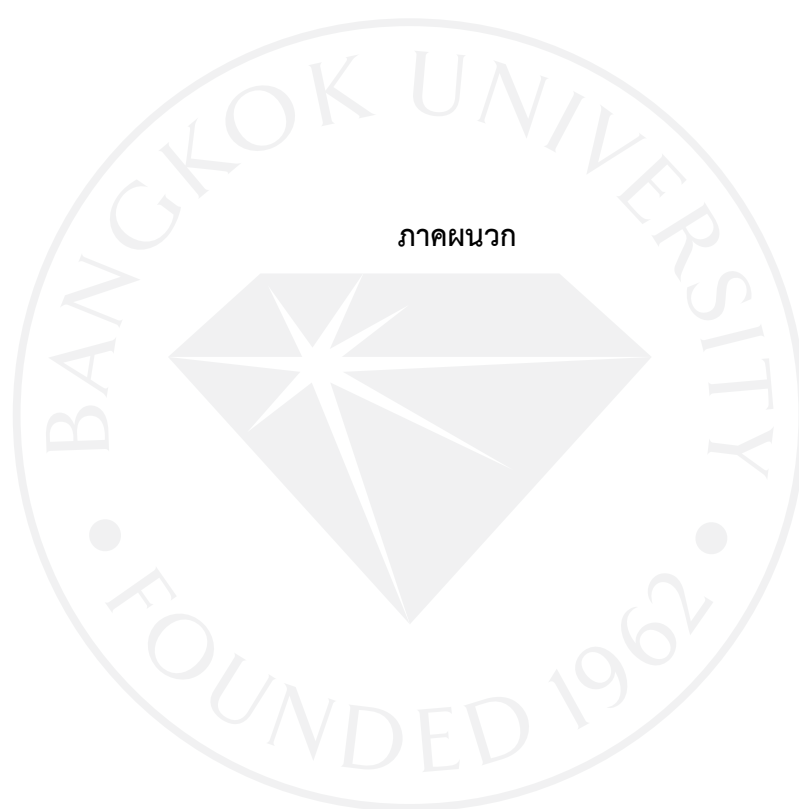
5.3.2.1 ในอนาคตควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีม เนื่องจากอาจยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมอีก เพื่อให้ครอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และองค์กรสามารถวางกลยุทธ์หรือแนวทางปรับปรุงได้ชัดเจน ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 งานวิจัยต่อไปในอนาคตควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ เช่นกลุ่มพนักงานระดับบริหาร หรือ กลุ่มพนักงานที่อยู่จังหวัดอื่นๆ เพื่อศึกษาดูว่าปัจจัยต่างๆ ยังคงมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมเหมือนเดิมหรือไม่อย่างไร

5.3.2.3 งานวิจัยต่อไปในอนาคตควรพิจารณาศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละอุตสาหกรรมที่สนใจ เนื่องจากในธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ มีรูปแบบการทำงาน และลักษณะพนักงานไม่เหมือนกัน เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันส่งผลเหมือนกันหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

- จิตรวี มุสิกสุต. (2556). ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อ การปรับตัวในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปราการ รอดปรีชา และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2558). บุคลิกภาพ ความสามารถทางเชาวน์อารมณ์ จิตวิญญาณการให้บริการ และแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ ทำงานของพนักงานโรงแรมขนาดกลาง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ทำงานของบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นายเฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าสจำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เบญจมาภรณ์ คาหาญพล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทฟาร์มเฮาส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.





แบบสอบถาม

เรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท คณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นและ
จะถูกเก็บเป็นความลับดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้
ตรงกับความเป็นจริงและครบทุกข้อ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ ที่นี้

แบบสอบถามประกอบประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุ (ปี)

☐ ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 21-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 10,000

☐ 10,000-20,000

☐ 20,001-30,000

☐ 30,001-40,000

☐ 40,001-50,000

☐ 50,001 ขึ้นไป

5. ระยะเวลาที่ทำงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ 7-9 ปี

☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. แผนกปฏิบัติงาน

☐ ฝ่ายขาย

☐ ฝ่ายการตลาด

☐ ฝ่ายบัญชี

☐ ฝ่ายบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับปัจจัย

ด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ท่านเป็นคนวิตกกังวลในงานที่ปฏิบัติไม่ว่างานนั้นจะยากหรือง่าย					
2. ท่านมักตกอยู่ในสภาวะเครียดมากในเรื่องเกี่ยวกับงานจนบางครั้งเหมือนกับว่าท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้					
3. ท่านรู้สึกโศกเศร้าหรือซึมเศร้ากับผลงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ					
4. ท่านรู้สึกต่ำต้อยหรือด้อยค่าเมื่อผลงานได้รับการเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถช่วยงานท่านได้					
6. ท่านมักจะไม่เปิดโอกาสรับความคิดเห็นอื่นๆนอกจากความคิดเห็นของตนเอง					
7. ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหรือยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากที่ท่านได้กำหนดไว้					
8. ท่านมักจะแสดงออกอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะชนเมื่อท่านมีความรู้สึกว่าท่านไม่ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น					
9. ท่านชอบทำกิจกรรมต่างๆที่อาศัยความสามารถหลักของท่านเพื่อสร้างความมั่นใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					
10. ท่านรู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนเปรียบเทียบกับผู้อื่นว่าตนเองมีการทุ่มเทมากกว่าผู้อื่นอยู่เสมอ					
11. ท่านรู้สึกว่ามีความสุขและเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใสอยู่เสมอเมื่อท่านรู้ว่าท่านเป็นผู้ชนะ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ระดับความเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ด้านสภาพแวดล้อม					
1.1 ท่านมีความสามารถในการสั่งงานและมอบหมายงานในทุกสถานการณ์ที่ท่านต้องปฏิบัติ					
1.2 ท่านมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานและสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหในทุสภาพแวดล้อมของธุรกิจ					
1.3 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในทีมงานที่เปิดโอกาสให้มีการใช้แนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมร่วมกันแก้ไขปัญห					
1.4 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานอย่างเป็นรูปธรรมจากการสังเกตการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่งานประเมิน					
1.5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในทีมที่ยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้ในสภาพของการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
2. ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ					
2.1 ท่านเห็นว่างานมีความสำคัญ ทำทายต่อความสามารถและลักษณะของท่าน					
2.2 ท่านเห็นว่างานที่รับมอบหมายมีลักษณะครอบคลุมหลายด้านในความสามารถของท่าน					
2.3 ท่านเห็นว่าทีมงานมีสมาชิกที่เหมาะสมกับภารกิจของงาน					

2.4 ท่านเห็นว่าสมาชิกภายในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้					
2.5 ท่านเห็นว่าทุกคนให้ความสำคัญผลงานของทีมงานมากกว่าผลงานส่วนของแต่ละบุคคล					
3. ด้านกระบวนการทำงาน					
3.1 ท่านเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานมีเข้าใจในแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
3.2 ท่านเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างครอบคลุมในทุกประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนงาน					
3.3 ท่านเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนให้ความสำคัญในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน					
3.4 ท่านเห็นว่าสมาชิกแต่ละคนสามารถปรับปรุงและพัฒนาแผนงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลา					
3. เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้เสมอ					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์					
6. ในการทำงานต่างๆท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่					
7. หน่วยงานสนับสนุนให้มีการทำงานที่ประสานงานกันระหว่างงานต่างๆภายในองค์กร					
8. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านอย่างถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่หน่วยงานกำหนดไว้					
10. การปฏิบัติงานในองค์กรท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคม					
11. ในการปฏิบัติงานท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับ ด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับปัจจัย

ด้านประสิทธิผล

ด้านประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ					
1.1 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและไม่บกพร่องจากการปฏิบัติงาน					
1.2 ประสิทธิภาพที่เกิดจากพฤติกรรมการแต่งกายถูกต้องเป็นไปตามระเบียบขององค์กร					
1.3 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนด					
2.ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ					
2.1 ประสิทธิภาพที่เกิดจากความสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงาน					
2.2 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล					
2.3 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง					
2.4 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ทันเวลา					
2.5 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการพิจารณาแก้ปัญหาในการทำงานด้วยความละเอียดรอบครอบ					
3.ด้านการทำงานเป็นทีม					
3.1 ประสิทธิภาพที่เกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยไม่มีปัญหาที่ทำให้ประสิทธิผลการทำงานเปลี่ยนแปลงไป					
3.2 ประสิทธิภาพที่เกิดจากความสามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น					

-ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวทิพย์ภาภรณ์ ชุนอ่อน
วัน/เดือน/ปีเกิด	27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532
อีเมล	tippaporn.chun@bumail.net
ที่อยู่	เลขที่ 14/4 หมู่ 9 ต.คลองขวาง อ.ไทรน้อย จ.นนทบุรี 11150
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 17 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) กัมปภัชกรณ์ ชนอ่อน อยู่บ้านเลขที่ 1414
ซอย ทพ 9 ถนน - ตำบล/แขวง คลองขวาง
อำเภอ/เขต ไทเนียง จังหวัด นนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 1150
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7590203209
ระดับปริญญา ☐ ตรี ☒ โท ☐ เอก
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน
และแนวทางที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ของพนักงานปฏิบัติงาน
ในกรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดย
ละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาวกัญจน์ภรณ์ ชุ่นอ่อน)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร