

การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช*
TEAMWORK AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING EMPLOYEE WORK
MOTIVATION IN PRIVATE COMPANIES IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

วิกานดา คชาทอง, เจษฎา นกน้อย*

Wikanda Kachatong, Chetsada Noknoi*

คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา ประเทศไทย

Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author E-mail: chetsada@tsu.ac.th

*Tel: 098-486-2483

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกในทีม และด้านการจัดการทีม และ 2) ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (R) เท่ากับ 0.79 แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนได้ (R^2) เท่ากับ 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยเฉพาะการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพควบคู่กับการพัฒนา วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทได้

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, วัฒนธรรมองค์การ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

This research article aimed 1) To examine the influence of teamwork on the work motivation of employees in private companies in Nakhon Si Thammarat Province, and 2) To investigate the influence of organizational culture on the work motivation of employees in private companies in Nakhon Si Thammarat Province. The research employed a quantitative research approach. Data were collected using an online questionnaire administered to a sample of 385 employees from private companies in Nakhon Si Thammarat Province, selected through convenience sampling. The statistical techniques used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. 1) The results revealed that teamwork factors had a statistically significant effect on employees' work motivation at the 0.05 level. Specifically, three dimensions of teamwork-team leadership, team members, and team management-were found to significantly influence employees' work motivation. 2) In addition, organizational culture factors were found to significantly affect employees' work motivation at the 0.05 level. Among the dimensions of organizational culture, achievement-oriented culture and bureaucratic culture were identified as significant predictors of employees' work motivation. The correlation coefficient among the independent variables (R) was 0.79. The model was able to explain the variance in employees' work motivation in private companies ($R^2 = 0.78$), and the results were statistically significant at the 0.05 level. The findings of this study highlight the importance of internal organizational management, particularly the promotion of effective teamwork alongside the development of organizational culture. These factors contribute to enhancing employees' work motivation and can be applied as guidelines for formulating corporate policies and strategies.

Keywords: Teamwork, Organizational Culture, Work Motivation, Private Company Employees

บทนำ

สถานการณ์เศรษฐกิจสังคม การเมืองและปัจจัยอื่น ๆ ในปัจจุบัน องค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้างกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ และวิธีการจัดการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดยั่งยืนขององค์การ หลายหน่วยงานต้องปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ แต่การที่องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้นมิได้อาศัยแค่เพียงเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย แต่ยังต้องรวมไปถึงพนักงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลดีให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีคุณภาพ ดังนั้น

พนักงานจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น เกิดจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร (นิตยา ชันสันเทียะ, 2561)

งานจะสำเร็จได้ไม่ใช่เกิดจากคนใดคนหนึ่ง ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกันมีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคลากรโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันทำให้ไม่เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในความสำคัญของกันและกันแสดงออก ซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559) สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพอใจและความสุขในการที่จะทำงาน ของพนักงาน กล่าวคือ หากพนักงานไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลงเกิดผลเสียต่อองค์กรทำให้งานเกิดความเสียหาย และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้งานนั้นมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจการที่องค์กรใด มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีผลกำไรที่สูงตามไปด้วย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงาน หรือการสร้างผลงาน ให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือบรรลุจุดมุ่งหมายตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องพิจารณา จากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ในการดำเนินงาน ต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน และค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหารค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดปัจจัย เหล่านี้ก็จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกด้านที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร โดยทุกองค์กรต้องการให้ธุรกิจเติบโตและได้เปรียบ ในการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายให้สมบูรณ์ตามที่ต้องการ รวมถึงบุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพถือเป็นของขวัญที่ล้ำค่าและสำคัญสามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กรได้ แต่ต้องอาศัยความเข้าใจของบุคลากรให้เข้ากับองค์กร เช่น ค่านิยมต่าง ๆ ภายใต้องค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมนี้จึงแสดงออกมาในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร เรื่องวัฒนธรรม องค์กรนั้นเปรียบเสมือนสิ่งที่หลอมรวมองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว และเกิดความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรใน องค์กรวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้ วัฒนธรรมองค์กรจึงส่งผล ต่อระดับความสำเร็จ (เมทีนี คงเจริญ, 2561)

บริบทของบริษัทเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีลักษณะโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนิน ธุรกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการค้า การบริการ และอุตสาหกรรม พนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อม การทำงานที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญในการประสาน ความร่วมมือระหว่างบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร ของบริษัทเอกชนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ค่านิยม และพฤติกรรมของพนักงาน

ซึ่งส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมควบคู่กับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กร จึงได้ทำการศึกษาปัจจัยของการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นจังหวัดที่ผู้วิจัยอาศัยอยู่และสามารถเก็บข้อมูลได้ง่ายตรงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรเอกชนในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ สามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 385 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นข้อมูลจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ (Cochran, W. G., 1977); (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากร ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 4 จะมีลักษณะคำถามเป็นแบบเป็นแบบ Likert scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Likert, R. A., 1961) ให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่าง ๆ ตามความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ของระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item-objective Congruence Index: IOC) ซึ่งพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาการจัดการและสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการประเมินพบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.50 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ แบบสอบถามยังผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) จากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.93 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ที่ 0.70 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีและเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัย (Cronbach, L. J., 1990)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยวิธีการประมวลผลค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปบนคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยของการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 อายุ 20 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 สถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 15,001 - 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านผู้นำทีม	4.20	0.66	มาก
2. ด้านสมาชิกในทีม	4.11	0.67	มาก
3. ด้านการจัดการทีม	4.22	0.69	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.18	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.66) และด้านสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. วัฒนธรรมแบบการปรับตัว	4.17	0.70	มาก
2. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.15	0.70	มาก
3. วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ	4.22	0.66	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	4.20	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.18	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) วัฒนธรรมแบบการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.70) และวัฒนธรรมแบบเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน	3.94	0.91	มาก
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.92	0.85	มาก
3. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.24	0.79	มากที่สุด
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.73	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.64	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.09	0.78	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	B	SE	b	t	Sig.
การทำงานเป็นทีม					
(ค่าคงที่)	1.07	0.15		7.06	0.00*
1. ด้านผู้นำทีม	0.13	0.05	0.14	2.84	0.00*

P < 0.05*

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE	b	t	Sig.
2. ด้านสมาชิกในทีม	0.22	0.06	0.24	3.79	0.00*
3. ด้านการจัดการทีม	0.18	0.06	0.2	3.13	0.00*
วัฒนธรรมองค์การ					
1. วัฒนธรรมแบบการปรับตัว	0.09	0.06	0.10	1.53	0.13
2. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	0.01	0.05	0.01	0.11	0.92
3. วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ	0.54	0.06	0.58	8.76	0.00*
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	0.35	0.06	0.36	2.70	0.00*

adjust R square = 0.76, R square = 0.78, R = 0.79, Durbin-Watson = 1.88

P < 0.05*

จากตารางที่ 4 พบว่า 1) ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกในทีม และด้านการจัดการทีม 2) ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (R) เท่ากับ 0.79 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 0.80 แสดงให้เห็นว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity) นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.88 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.50 - 2.50 สะท้อนว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อมูลลักษณะประชากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 166 คน สถานภาพโสด จำนวน 208 คน ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 278 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 156 คน อายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 167 คน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกในทีม และด้านการจัดการทีม มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล เรื่องวิโลกฤตย์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 75.90 โดยพบว่า ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สุวิมล เรื่องวิโลกฤตย์, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำฯ สรุปว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับมากทุกด้าน (กรวิภา งามวุฒิมวงศ์, 2559) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ต่อองค์การหลายประการรวมถึงการเพิ่มประสิทธิผลในกระบวนการทำงาน การยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงเพิ่มประสิทธิภาพในการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มวัดกรรมความสัมพันธ์ในทีมงานและความไว้วางใจ เพิ่มความยึดมั่นด้านจิตใจระหว่างพนักงานกับองค์การ และเพิ่ม การใช้ทักษะความสามารถของพนักงานได้อย่างเต็มที่มากขึ้น (Butler, M. J. R. & Rose, E., 2011) และเสนอว่า ทีมเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันและต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือ ปฏิบัติงานจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ (Parker, G. M., 1990)

2. ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การ มีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านวัฒนธรรมแบบการปรับตัวและด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพของกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ของงานมากกว่ารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือเสมอมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล เรื่องวิโลกฤตย์ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ วัฒนธรรมด้านพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้จากค่านิยมความเชื่อ ทศนคติและบรรทัดฐาน ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตร่วมกันของคนในสังคมของตน วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะที่เป็นกลุ่มเฉพาะของแต่ละสังคมนั้น (สุวิมล เรื่องวิโลกฤตย์, 2565)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยของการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยการทำงานเป็นทีม ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกในทีม และด้านการจัดการทีม ล้วนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการมีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมที่มีความร่วมมือกัน และการจัดการทีมที่เป็นระบบ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การเอกชน ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีวัฒนธรรมองค์การ 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ ขณะที่วัฒนธรรมแบบการปรับตัวและวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ไม่พบว่า มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ความชัดเจนของโครงสร้าง และระบบระเบียบในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากกว่าวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์หรือความยืดหยุ่นเพียงอย่างเดียว โดยผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์องค์การสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม ควบคู่กับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์การ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายประเภทของอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลลัพธ์ภายใต้บริบทการทำงานที่แตกต่างกันและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงทั่วไปของผลการวิจัย นอกจากนี้ ควรพิจารณาเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน หรือความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ได้ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น รวมทั้งแนะนำให้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเสริมการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อช่วยให้การอธิบายและตีความผลการวิจัยเชิงปริมาณมีความลึกซึ้งและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิวังศ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพรีน.
- นิตยา ชันสันเทียะ. (2561). การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เมทีนี คงเจริญ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขาการปกครองศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 11(3), 2443-2457.

- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล เรืองวิไลกฤตย์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Butler, M. J. R. & Rose, E. (2011). Introduction to Organizational Behavior. England: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Likert, R. A. (1961). New patterns of management. New York: McGraw-Hill.
- Parker, G. M. (1990). Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy. California: Jossey-Bass.