

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

EFFECTS OF JOB MOTIVATION AND QUALITY OF WORK-LIFE ON
TEAMWORK EFFECTIVENESS OF SUPPORT STAFF AT RAJAMANGALA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

พนมพร วงษ์เหมื่อน / Panomporn Wongmuen ¹

เนตรพัฒนา ยาวีราช / Natepanna Yavirach ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบไปด้วย ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบไปด้วย การบริหารงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และสังคมสัมพันธ์

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate: 1) the personal factors affecting teamwork effectiveness of support staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

¹ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(RMUTT); 2) the effect of job motivation on teamwork effectiveness of RMUTT support staff; and 3) the effect of quality of work-life on teamwork effectiveness of RMUTT support staff. The sample group used in this research comprised 330 support staffs employed by RMUTT. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) the differences in the personal factors of age, marital status, monthly income, and work tenure demonstrated differences in teamwork effectiveness of support staff; 2) the job motivation affecting teamwork effectiveness of RMUTT support staff consisted of relatedness needs and growth needs; and 3) the quality of work-life affecting teamwork effectiveness of RMUTT support staff consisted of work management, organizational pride, potential development, adequate and fair compensation, and social relationship, respectively.

Keywords: job motivation, quality of work-life, teamwork effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบันนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและคนต้องทำงานตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การที่องค์กรจะรักษาคนที่มีศักยภาพไว้นั้นเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยที่ปัจจัยหลักมาจากเรื่องของผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ถึงแม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะมุ่งเน้นไปที่อัตราผลตอบแทนที่สูง เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในแต่ละองค์กรจะต้องหาแนวทางศึกษาหรือหาวิธีที่จะทำให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างตัวพนักงานและองค์กร เพื่อทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ได้ (ผจญ เฉลิมสาร, 2557 อ้างถึงใน ธนากร ชันรพัต, 2557: 2)

การทำงานของคนในองค์กรที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกัน ลดความขัดแย้งกันและการกำหนดแนวทางที่จะทำงานร่วมกัน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์การอย่างหนึ่งและถูกนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ ผู้นำทีมจึงเป็นผู้นำกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะและมีความเกี่ยวข้องต่อกันเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมาย เพื่อช่วยให้องค์กรเกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้นความมีประสิทธิภาพของทีมจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ดังในงานวิจัยของ Othman, Abdullah & Ahmad (2009) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน และงานวิจัยของกานต์นลิน คงศักดิ์ (2554) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการจัดการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการลงมือปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีภารกิจหลัก ได้แก่ งานจัดการศึกษา งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีการจำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาชีพเฉพาะ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันได้มีแนวคิดการเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปเป็นมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ หรือชื่อที่เรียกอย่างเป็นทางการว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” หมายความว่า มหาวิทยาลัยจะมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งเรื่องการจัดการทางการเงิน งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเรื่องการพัฒนาบุคลากรจากข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนของราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนั้นได้ประกาศเรื่องการออกนอกระบบหรืออยู่ในช่วงการรออนุมัติ ทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยย่อมมีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อความมั่นใจของบุคลากรในนโยบายของมหาวิทยาลัยเรื่อง การบริหารงานทางด้านบุคลากร สวัสดิการ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนนโยบายที่สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลถึงตัวบุคลากรเรื่องของแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำงานของตัวบุคลากร เป็นผลให้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานลดไปด้วยการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้น ไม่มีผู้ใดที่จะสามารถทำงานได้เพียงลำพังเพียงคนเดียวให้สำเร็จ หากเป็นงานที่ยิ่งใหญ่ย่อมต้องพึ่งพาบุคคลอื่นหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาช่วยในการทำงานนั้น ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ นั่นก็คือ การทำงานเป็นทีม ทีมงานในแต่ละฝ่ายงานหรือหน่วยงานมักจะมีบุคคลเดิม ๆ ที่สนิทสนมกันและทำงานร่วมกันมานาน เมื่อมีคนใหม่เข้ามาและไม่คุ้นเคยกันมาก่อนจึงไม่ค่อยได้รับความสนใจหรือไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีเท่าที่ควรนั่นเอง ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมลดลงเมื่อการทำงานเป็นทีมลดลงย่อมทำให้ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมลดลงไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมดียิ่งขึ้นและยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้อยู่กับมหาวิทยาลัย สามารถปฏิบัติงานเป็นทีม สร้างผลผลิตบัณฑิตและผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันทั้งในประเทศและนานาชาติได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Robbins (2007 อ้างถึงใน กฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2560: 167) สรุปว่า แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้บุคคลใช้ความพยายามของตนเองอย่างทุ่มเท อดทน ต่อเนื่อง และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ และเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎี ERG (Existence Relatedness Growth Theory) ของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2557: 126) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจ ที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยจัดลำดับความต้องการ 5 ระดับ ที่ Maslow กล่าวไว้ออกเป็น 3 ด้าน โดยไม่คำนึงว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ แรงจูงใจของมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ

- 1) ความต้องการดำรงอยู่ (existence needs) หมายถึง ความต้องการในด้านวัตถุและทางร่างกายที่มนุษย์ปรารถนา เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัวและกับคนในสังคม
- 3) ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs) หมายถึง ความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สายชล คงทิม (2562: 26) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คือ ความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพ และดูแลครอบครัว มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเรื่องความก้าวหน้าในงาน สังคมในการทำงานดีให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสมดุลในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี การได้ทำงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

Dessler (1991: 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Huse & Cummings (1995 อ้างถึงใน ศศิวรรณ อินทรวงศ์, 2560: 50) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้และองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานและผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากหน่วยงานอื่น

2) ความปลอดภัยในการทำงาน (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความเหมาะสม สถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตรายต่าง ๆ

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยมีการพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ทำแล้วรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลของการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในงานหรือสายอาชีพและมีตำแหน่งที่มั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรกัน ปราศจากการแบ่งแยกกันเป็นหมู่เหล่า ได้รับการยอมรับจากรอบข้างและมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) การบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรได้อย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิของตนและมีความเป็นตัวของตัวเอง ผู้บังคับบัญชายอมรับ

7) ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างการทำงานกับช่วงนอกเวลางาน การมีเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ถึงการอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

Hackman (1987: 315-342) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง ผลลัพธ์จากการทำงานของทีมที่เท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานของผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ โดยทีมที่มีประสิทธิภาพควรที่จะเพิ่มหรือดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของสมาชิกทีม

Zander (1994 อ้างถึงใน ปรีทัศน์ โชคไพบูลย์, 2548: 22-23) กล่าวว่า องค์ประกอบในการนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม สามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความเข้าใจตรงกันในงานในบทบาทในวิธีทำงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมต้องมีความเข้าใจตรงกัน ดังนี้ เป้าหมาย (goal) สมาชิกมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน บทบาท (role) การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงานเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม คำนึงถึงบทบาทในกลุ่ม ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง กระบวนการทำงาน (procedure) กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2) ทักษะในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น การวางแผน การแบ่งงาน การประสานงาน ความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมทั้งผู้นำกับการพัฒนาทีม การที่ทีมจะประสบผลสำเร็จได้ภายในทีมจะต้องมีการประชุมหารือ เพื่อปรึกษาหรือปรับปรุงแก้ไข มีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม การทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ความร่วมมือกันทำงานของสมาชิกในทีมอาจจะมีมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ความไว้วางใจของสมาชิกที่มาร่วมกันเป็นทีม การเสียสละในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดย ปรีทัศน์ โชคไพบูลย์ (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ปราณี กมลทิพกุล (2552) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2556) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม แตกต่างกัน และงานวิจัยของวรทยา ไชยทองกูร (2559) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากงานวิจัยทั้ง 4 เรื่อง ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

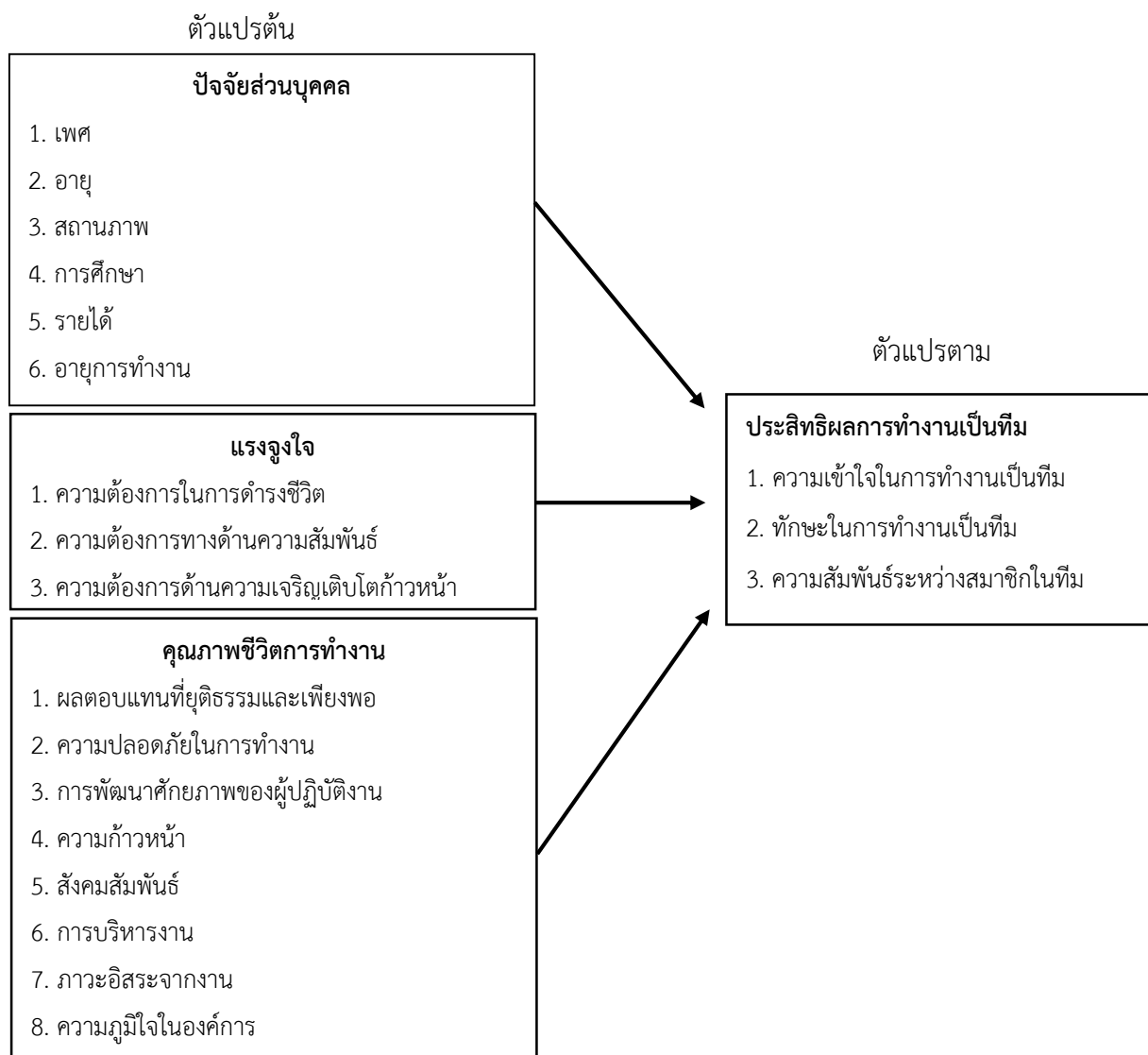
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในงานวิจัยของ Othman, Abdullah & Ahmad (2009) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน และงานวิจัยของทศพล เชิดชัยภูมิ (2563)

พบว่า แรงจูงใจภายในงานของทีมไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงาน จากงานวิจัยทั้ง 2 เรื่อง ยังไม่สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมหรือไม่

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ในงานวิจัยของปราณี กมลทิพกุล (2552) พบว่า พนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากไม่ว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด พนักงานก็ต้องปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถและแสดงให้เห็นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของกานต์นลิน คงศักดิ์ (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากงานวิจัยทั้ง 2 เรื่อง ยังไม่สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมหรือไม่และอย่างไร

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการ

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 19 หน่วยงาน จำนวน 1,169 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298.15 คน จากนั้นดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) ตามสัดส่วนของประชากร บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 19 หน่วยงาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จำนวน 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่พัฒนามาจากทฤษฎีของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2557: 126) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้ประเภทมาตรวัด โดยการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 รวมทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับคะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก ทฤษฎีของ Huse & Cummings (1995 อ้างถึงใน ศศิวรรณ อินทรวงศ์, 2560: 50) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้า 5) สังคมสัมพันธ์ 6) การบริหารงาน 7) ภาวะอิสระจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้ประเภทมาตรวัด โดยการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 รวมทั้งหมด 33 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับคะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Zander (1994 อ้างถึงใน ปรีทัศน์ โชคไพฑูรย์, 2548: 22-23) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน คือ 1) ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะในการทำงานเป็นทีม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้ประเภทมาตรวัด โดยการให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 รวมทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งแต่ละระดับคะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (content validity) ด้านภาษาที่ใช้และความเที่ยงตรงโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00

วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (1984: 161) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขความถูกต้องความชัดเจนของภาษาที่ใช้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการทดสอบกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบสอบถาม

ทั้งฉบับมีคุณภาพเท่ากับ 0.983 แต่ละตอนจะมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ตอนที่ 2 แรงจูงใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และ ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2563 จนถึงวันที่ 30 ตุลาคม 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ย ได้จากผลการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ณัฐกมล คงดี, 2554: 41-42) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ใช้การทดสอบที (independent samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.2 มีอายุ 24-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.1 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 ระดับแรงงใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ความต้องการในการดำรงชีวิต	3.37	0.723	ปานกลาง	3
ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	3.61	0.697	มาก	1
ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	3.40	0.792	ปานกลาง	2
รวม	3.46	0.737	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงงใจของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงงใจ ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าและด้านความต้องการในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 และ 3.37 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.22	0.804	ปานกลาง	6
ความปลอดภัยในการทำงาน	3.64	0.771	มาก	2
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.61	0.754	มาก	4
ความก้าวหน้า	3.57	0.772	มาก	5
สังคมสัมพันธ์	3.63	0.766	มาก	3
การบริหารงาน	3.61	0.824	มาก	4
ภาวะอิสระจากงาน	3.64	0.751	มาก	2
ความภูมิใจในองค์กร	3.72	0.756	มาก	1
รวม	3.58	0.774	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เรียงตามระดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือ ความปลอดภัยในการทำงาน และภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน 3.64 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางมีด้านเดียว คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.22

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	3.55	0.698	มาก	3
ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.60	0.728	มาก	2
ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	3.61	0.752	มาก	1
รวม	3.59	0.726	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ย 3.61 ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.60 และด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.55

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสิทธิผล การทำงานเป็นทีม	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อเดือน	ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน
	sig					
1. ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	0.603	0.000*	0.000*	0.026*	0.004*	0.000*
2. ทักษะในการทำงานเป็นทีม	0.303	0.000*	0.000*	0.026*	0.002*	0.000*
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	0.138	0.000*	0.015*	0.439	0.000*	0.000*
รวม	0.294	0.000*	0.001*	0.069	0.001*	0.000*

หมายเหตุ * แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ เพศ และ ระดับการศึกษาที่

แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	b	SE.		
ค่าคงที่	0.868	0.145	5.993	0.000
ความต้องการในการดำรงชีวิต	0.116	0.060	1.929	0.055
ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	0.466	0.052	8.880	0.000*
ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	0.191	0.054	3.555	0.000*
R=0.730 R ² =0.532 Adjusted R ² =0.528 SE _{Est} =0.475 F = 123.672 p = 0.000*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์และความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม			
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	b	SE.		
ค่าคงที่	0.440	0.102	4.294	0.000
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.151	0.032	4.694	0.000*
ความปลอดภัยในการทำงาน	-0.033	0.039	-0.839	0.402
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.161	0.051	3.119	0.002*
ความก้าวหน้า	-0.035	0.041	-0.851	0.395
สังคมสัมพันธ์	0.113	0.047	2.389	0.017*
การบริหารงาน	0.283	0.042	6.729	0.000*
ภาวะอิสระจากงาน	-0.032	0.032	-0.985	0.326
ความภูมิใจในองค์กร	0.273	0.044	6.146	0.000*
R=0.895 R ² =0.801 Adjusted R ² =0.796 SE _{Est} =0.312 F = 161.547 p = 0.000*				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สังคมสัมพันธ์ การบริหารงาน และความภูมิใจในองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถนำประเด็นที่พบมาวิจารณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 อายุแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อาจเนื่องจากระดับความคิดเห็น มุมมองที่ต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะอายุแสดงถึงวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริทัศน์ โชคไพบุลย์ (2548) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจึงทำให้ประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน

1.2 สถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสด สามารถที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริทัศน์ โชคไพบุลย์ (2548) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานะสมรสอื่น ๆ ได้แก่ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ จะมีประสิทธิผลของทีมงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะกลุ่มดังกล่าวสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความคล่องตัวในการทำงาน มีอุปสรรคในการพบปะสังสรรค์ระหว่างทีมงานน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานะโสด และสถานะสมรส

1.3 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้เป็นสิ่งจูงใจในอันดับแรก ๆ ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2556) เรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรและการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานกว่า จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความรู้ทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าคนรุ่นใหม่ จึงมีความคิดเห็นและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dunham-Taylor (2000) ที่พบว่า ประสิทธิภาพทีมงานจะสูงขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานมีระยะเวลาการทำงานยาวนานกว่า เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความรู้ทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาได้ดีกว่า ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจึงส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุธรรม รัตนโชติ (2552: 109-113) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจเมื่อไม่มีสิ่งเหล่านี้ และมนุษย์มีความทะเยอทะยานอย่างไม่หยุดยั้ง ในลักษณะของการเจริญเติบโตและการพัฒนา สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่มีการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรมีการขยายตัว มีความกระตือรือร้นที่พัฒนาองค์กรให้เติบโตมากยิ่งขึ้น และหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนย่อมส่งผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Othman, Abdullah & Ahmad (2009: 1-14) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของทีม

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ด้อยเป็นบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ ด้านการบริหารงาน ทั้งนี้เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มอบหมาย ได้พัฒนาขีดความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง พร้อมจะทำประโยชน์เพื่อสังคม เป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เนื่องจากค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าร่วมอบรม และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของทางมหาวิทยาลัย และด้านสังคมสัมพันธ์ เนื่องจากการได้รับความร่วมมือในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985: 198-200 อ้างถึงใน ฉัตรชัย

ชุมวงศ์, 2554: 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือ ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจาก ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้บุคลากร มีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์นลิน คงศักดิ์ (2554) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ส่งเสริม ในเรื่องของการปฏิบัติงานเป็นทีมด้านรายได้ที่ได้รับ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตลอดก่อให้เกิด ทีมงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ควรมีการจัดให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านความต้องการ ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตามลำดับ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับ บุคลากรอย่างเหมาะสม

1.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แก่ชุมชน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม กับค่าครองชีพในปัจจุบัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมี การปรับทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรม ระดมสมองระดมปัญญา เป็นลักษณะกิจกรรมที่มีการแข่งขันระหว่างแผนก เพื่อกระตุ้นให้พนักงานกล้าแสดงออก และรู้จักกันมากขึ้น กิจกรรมสร้างความสนุกสนานและเพิ่มความสามัคคีในที่ทำงาน เกมสันทนาการต่าง ๆ เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวัง และประสิทธิผลการทำงานเป็น ทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์มี การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องย่อมมีผลต่อแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และ ลูกจ้างประจำ

2.3 ควรมีการศึกษาถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในหลายมิติ เช่น กระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การสื่อสารที่ดี ความร่วมมือและการไว้วางใจต่อกันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) หรือควรใช้วิธีวิจัยแบบการผานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สรุป

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน ส่วนเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2560). **หลักการจัดการและองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์. (2556). **การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจสีลม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กานต์นลิน คงศักดิ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์สังกัดไปรษณีย์เขต 7**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ณัฐกมล คงดี. (2554). **ลักษณะผลิตภัณฑ์และความพึงพอใจต่อหนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ของผู้อ่านในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศพล เชิดชัยภูมิ. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางและภาคตะวันออก. **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง**, 9 (2), 41-62.
- ธนากร ชันธพัต. (2557). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปราณี กมลทิพกุล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปริทัศน์ โชคไพบุลย์. (2548). **พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี.
- วรทยา ไชยทองกูร. (2559). **การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกและระบบการงานในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). **อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สายชล คงทิม. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). **พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ทอปลิชซิง.
- Cronbach, L. J. (1984). **Essential of psychology testing**. New York: Harper.
- Dessler, G. (1991). **Human resource management** (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dunham-Taylor, J. (2000). Nurse executive transformational leadership found in participative organizations. **Journal of Nursing Administration**, 30 (5), 241-250.

- Hackman, J. R. (1987). The design of work team. In J. W. Lorsch, Ed. **Handbook of organizational behavior** (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Othman, A. K., Abdullah, H. S. & Ahmad, J. (2009). The influence of work motivation on emotional intelligence and team effectiveness. **Journal of Business Perspective**, 13 (4), 1-14.
- Yamane, T. (1967). **Statistic: An introductory analysis**. New York: Harper & Row.