วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

The Factors Affecting the Efficiency of Teamwork Among Employees in Construction Contracting Organizations

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

Teera Kaewsai[1*], Waranon Kongsong[2], Chaiwat Pooworakulchai[3], & Rachata Prokkaruk[4]

ธีระ แก้วใส[1*], วรานนท์ คงสง[2], ชัยวัฒน์ ภู่วรกุลชัย[3], & รชตะ โภครักษ์[4]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Teera Kaewsai*
ธีระ แก้วใส
Ramkhamhaeng University, Thailand.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Email: 6519770005@rumail.ru.ac.th

2. Waranon Kongsong
วรานนท์ คงสง
Ramkhamhaeng University, Thailand.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Email: waranon.k@rumail.ru.ac.th

3. Chaiwat Pooworakulchai
ชัยวัฒน์ ภู่วรกุลชัย
Ramkhamhaeng University, Thailand.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Email: irrman2002@gmail.com

4. Rachata Prokkaruk
รชตะ โภครักษ์
Thanyaburi Technical College, Thailand.
วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี
Email: rachataprokk@gmail.com

คำสำคัญ :
การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพการทำงาน, รับเหมาก่อสร้าง

Keywords:
Teamwork, Work Efficiency, Construction Contractor

Article history:
Received: 09/05/2026
Revised: 04/6/2026
Accepted: 30/07/2026
Available online: 29/10/2026

How to Cite:
Kaewsai, T. et al. (2027). The Factors Affecting the Efficiency of Teamwork Among Employees in Construction Contracting Organizations. *Journal Dhamma for Life,* 33(1), 23-44.

ABSTRACT

This article aims to study the factors influencing team performance among employees in construction contracting organizations. A qualitative research approach was employed, involving the review and synthesis of 21 relevant documents, textbooks, articles, and previous research studies. The gathered data were analysed and synthesized to identify the key factors affecting team effectiveness within construction organizations, and the findings are presented through descriptive explanation.

The results reveal that team performance is significantly influenced by three main categories of factors: (1) Organizational factors – consisting of five sub-factors: organizational mission, motivation, reward systems, performance indicators, and leadership roles; (2) Personnel factors – consisting of three sub-factors: individual employees, organizational commitment, and work engagement; and (3) Work environment factors – consisting of two sub-factors: physical work environment, organizational culture, and communication. In total, ten sub-factors were found to have a significant impact on team performance in construction contracting organizations.

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง อาศัยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษา รวบรวม เอกสาร ตำราหนังสือ บทความ และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 21 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง และสรุปผลด้วยการอธิบายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ด้าน คือ (1) ด้านองค์กร มีจำนวน 5 ปัจจัยย่อย ได้แก่ พันธกิจองค์กร การสร้างแรงจูงใจ ระบบรางวัล ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และบทบาทความเป็นผู้นำ (2) ด้านบุคลากร มีจำนวน 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่ บุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และความเอาใจใส่ต่อการทำงาน และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวน 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร และการสื่อสาร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 10 ปัจจัยย่อย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

บทนำ

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดด้านต้นทุน เวลา และทรัพยากร การพัฒนาบุคลากรจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะบุคคลเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการประสานงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ การแก้ไขปัญหาร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล และคณะ, 2562; ชนาทิพย์ พันพุ่ม และณกมล จันทร์สม, 2564) ในบริบทดังกล่าว การทำงานเป็นทีม (teamwork) จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถที่แตกต่างกันของสมาชิก เพื่อให้สามารถดำเนินงานที่มีความซับซ้อนและบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุดารัตน์ ศรีโยหะ และคณะ, 2567)

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมปรากฏชัดในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของอุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงกับธุรกิจวัสดุก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ และการจ้างงานหลายสาขา การดำเนินโครงการก่อสร้างจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโครงการ วิศวกร สถาปนิก ช่างเทคนิค และแรงงาน เพื่อประสานงานด้านแผนงาน งบประมาณ คุณภาพ และระยะเวลาให้สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มักเผชิญข้อจำกัดด้านเงินทุน ความผันผวนของราคาวัสดุ การจัดหาบุคลากร และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของกิจการ (สุพจน์ วงศ์คำลือ และคณะ, 2567) ดังนั้น การพัฒนาทีมงานที่มีความสามารถในการสื่อสาร

ประสานงาน แบ่งปันความรับผิดชอบ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน จึงมีความสำคัญต่อการควบคุมต้นทุน การรักษามาตรฐานงาน และการส่งมอบโครงการตามข้อกำหนดของผู้ว่าจ้าง (จิราภรณ์ บุญยิ่ง, 2559)

ในระดับประเทศ ข้อมูลแนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรมระบุว่า การลงทุนก่อสร้างของไทยในช่วงปี 2552–2566 มีสัดส่วนเฉลี่ยประมาณร้อยละ 8.1 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ขณะที่ข้อมูลกรมพัฒนาธุรกิจการค้าระบุถึงจำนวนผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดเล็กที่ดำเนินกิจการอยู่เป็นจำนวนมาก โดยมีธุรกิจขนาดกลาง 420 ราย และธุรกิจขนาดเล็ก 60,554 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567; แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรมปี 2564–2567: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง, 2567) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนความสำคัญของธุรกิจกลุ่มนี้ต่อระบบเศรษฐกิจและการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ประกอบการเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานของทีมได้โดยตรง ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ความสามารถของผู้ประกอบการในการพัฒนาระบบการทำงานและศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะงานก่อสร้างที่ต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัด และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินโครงการ

แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะได้รับการกล่าวถึงในฐานะปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร แต่ยังมีประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติมในบริบทของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง SMEs โดยเฉพาะช่องว่างด้านบริบทและการประยุกต์ใช้ กล่าวคือ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางอาจทำให้แนวทางพัฒนาทีมงานที่ใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมทั้งหมด นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่อธิบายองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางพัฒนาทีมงานที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาด้านการประสานงาน การแก้ไขปัญหา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในสถานการณ์จริงได้อย่างเป็นระบบ ช่องว่างดังกล่าวชี้ให้เห็นความจำเป็นในการศึกษาที่เชื่อมโยงแนวคิดการทำงานเป็นทีมเข้ากับบริบทการบริหารจัดการของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง SMEs โดยตรง

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง SMEs เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์สำหรับทำความเข้าใจปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร การประสานงาน และการบริหารจัดการโครงการก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลที่คาดว่าจะได้รับไม่เพียงช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับการ ทำงานเป็นทีมในบริบทของธุรกิจเฉพาะประเภทเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ SMEs ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่บุคลากรซึ่งมีบทบาท ความรู้ และความรับผิดชอบแตกต่างกันประสานการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยประสิทธิภาพของทีมไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรรายบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การสื่อสาร การสนับสนุนระหว่างสมาชิก การประสานงาน และสภาพแวดล้อมขององค์การ Driskell et al. (2018) เสนอพื้นฐานทางแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ซึ่งช่วยอธิบายความสำคัญของการประสานปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ขณะที่ Salcinovic et al. (2022) สังเคราะห์งานวิจัยจากหลายอุตสาหกรรมและระบุปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับการทำงานของทีม ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการสนับสนุนภายในทีม การสื่อสาร และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน สำหรับองค์กรรับเหมาก่อสร้าง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่ต้องอาศัยการประสานบุคลากรหลายฝ่าย ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ต้นทุน แรงงาน วัสดุ และคุณภาพงาน จิราภรณ์ บุญยิ่ง (2559) พบว่าการบริหารจัดการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดการคุณภาพ และการควบคุม ตลอดจนปัญหาด้านบุคลากรและค่าจ้าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรกับผลการดำเนินงานในบริบทก่อสร้าง ดังนั้น การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจึงควรพิจารณาทั้งปัจจัยระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การอย่างสัมพันธ์กัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดปัจจัยสำคัญสำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (2) แรงจูงใจในการทำงาน (3) วัฒนธรรมองค์การ (4) การสื่อสารและการประสานงาน และ (5) ความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างสมาชิกทีม โดยมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและงานวิจัยรองรับในระดับที่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ขณะที่แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่อาจส่งเสริมความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และความพยายามของสมาชิกในการบรรลุเป้าหมายทีม สอดคล้องกับงานของ ชนาทิพย์ พันพุ่ม และ ณกมล จันทร์สม (2564) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่วนวัฒนธรรมองค์การมีส่วนกำหนดค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน โดยงานของ (Widarko and Anwarodin, 2022) สามารถใช้ประกอบการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ การสื่อสารและการประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมาย ขั้นตอน และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายตรงกัน ส่วนความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างสมาชิกช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล แบ่งปันทรัพยากร และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Salcinovic et al.

(2022) และแนวคิดพื้นฐานด้านการทำงานเป็นทีมของ Driskell et al. (2018) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรรับเหมาก่อสร้างยังจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้

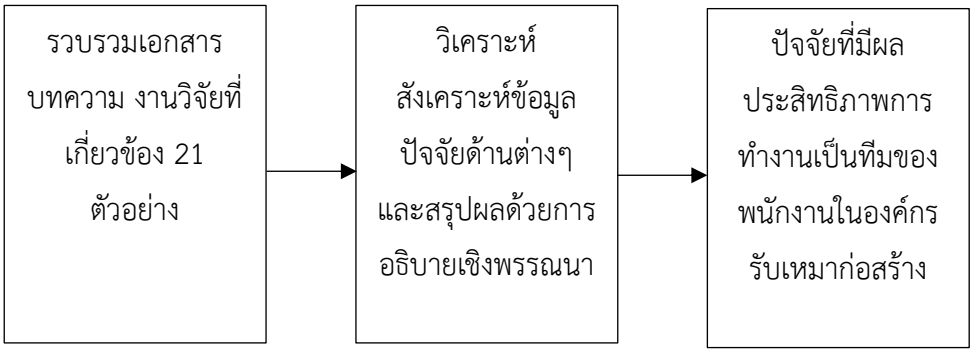
การสื่อสาร ความร่วมมือ และความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม

การสื่อสาร ความร่วมมือ และความขัดแย้งเป็นกระบวนการสำคัญที่สะท้อนคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ภายในทีม การสื่อสารที่ชัดเจนและทันเวลาช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน ขณะที่ความร่วมมือช่วยให้สมาชิกประสานความรู้และทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในทางกลับกัน ความขัดแย้งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านความคิดเห็น ผลประโยชน์ บทบาทหน้าที่ หรือข้อจำกัดในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องส่งผลเสียเสมอไป หากสามารถจัดการด้วยการสื่อสารที่สร้างสรรค์และการแก้ปัญหาร่วมกัน ในบริบทงานก่อสร้าง ความไม่สอดคล้องระหว่างแผนงาน ความเร่งด่วนของโครงการ และการประสานงานระหว่างฝ่ายอาจเพิ่มโอกาสเกิดข้อขัดแย้งได้ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดให้การสื่อสาร ความร่วมมือ และความขัดแย้งเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องศึกษา เพื่ออธิบายลักษณะการทำงานร่วมกันและใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทีม โดยไม่กำหนดล่วงหน้าว่าความขัดแย้งทุกประเภทจะส่งผลในทิศทางเดียวกัน

การสังเคราะห์กรอบแนวคิดและการพัฒนาศักยภาพทีม

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิดโดยกำหนดปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารและการประสานงาน ตลอดจนความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างสมาชิกเป็นปัจจัยที่คาดว่าจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ขณะที่การสื่อสาร ความร่วมมือ และความขัดแย้งเป็นประเด็นกระบวนการที่ต้องศึกษาควบคู่กัน เพื่อให้เข้าใจเงื่อนไขที่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน ผลจากการศึกษาปัจจัยและกระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การเสนอแนวทางพัฒนาศักยภาพทีม เช่น การพัฒนาทักษะผู้นำ การกำหนดบทบาทและเป้าหมายร่วมกัน การปรับปรุงช่องทางสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาวิธีจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวเป็นผลที่คาดว่าจะได้จากการสังเคราะห์หลักฐานและผลการศึกษา มิใช่ข้อสรุปว่ามาตรการทุกข้อมีประสิทธิผลแล้วก่อนดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

2.เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสื่อสาร ความร่วมมือ และความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

3.เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การทบทวนเอกสารและการสังเคราะห์วรรณกรรม (Documentary Research and Literature Synthesis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง กระบวนการศึกษามุ่งรวบรวม ตรวจสอบ เปรียบเทียบ และสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การจำแนกปัจจัยสำคัญ การอธิบายความสัมพันธ์เชิงแนวคิด และการเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเภทการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาศัยข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารทางวิชาการ (Secondary Data) ประกอบด้วยหนังสือ ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษาดำเนินการผ่านการทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรม เพื่อค้นหาประเด็นร่วม ประเด็นที่แตกต่าง และปัจจัยที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในบริบทองค์กรรับเหมาก่อสร้างได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาประกอบด้วยเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่วนกลุ่มเอกสารที่นำมาศึกษาประกอบด้วยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 21 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ และการทบทวนวรรณกรรม เอกสารดังกล่าวใช้เป็นหน่วยข้อมูลสำหรับการสกัดประเด็นและสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยควรระบุช่วงเวลาของเอกสาร ขอบเขตภาษา แหล่งสืบค้น และเกณฑ์การยอมรับหรือคัดออกของเอกสารให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้อ่านสามารถตรวจสอบขอบเขตของหลักฐานที่ใช้ในการศึกษาได้

เทคนิคการคัดเลือกเอกสาร

การคัดเลือกเอกสารใช้แนวทางการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยพิจารณาความเกี่ยวข้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์การศึกษาเป็นสำคัญ เอกสารที่นำมาสังเคราะห์ควรมีสาระเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยระดับบุคลากร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่วนเกณฑ์การคัดออกควรครอบคลุมเอกสารที่มีเนื้อหาไม่ตรงประเด็นหรือมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการสังเคราะห์ โดยต้องรายงานเกณฑ์ที่ใช้จริงและวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกและตารางสกัดข้อมูลจากเอกสาร โดยกำหนดหัวข้อสำหรับบันทึกข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้แต่งและปีที่เผยแพร่ วัตถุประสงค์ รูปแบบการศึกษา บริบทของการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อค้นพบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การจัดหมวดหมู่ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถเปรียบเทียบข้อค้นพบจากเอกสารแต่ละเรื่อง และลดความคลาดเคลื่อนในการจัดกลุ่มปัจจัย ทั้งนี้ ควรระบุขั้นตอนการตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของการบันทึกข้อมูลตามกระบวนการที่ดำเนินการจริง

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการองค์กร ขั้นตอนที่ 2 การอ่านและสกัดข้อมูลสำคัญจากเอกสารที่คัดเลือก โดยพิจารณาความคล้ายคลึงและความแตกต่างของปัจจัยที่ปรากฏในแต่ละการศึกษา และขั้นตอนที่ 3 การจัดหมวดหมู่และสังเคราะห์ข้อค้นพบ เพื่อจัดทำข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 21 เรื่อง แล้วบันทึกข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการสังเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Synthesis) โดยเปรียบเทียบประเด็นที่ปรากฏในเอกสารและจัดกลุ่มปัจจัยตามความสัมพันธ์เชิงเนื้อหา ผลการสังเคราะห์นำไปสู่การจำแนกปัจจัยเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมจำแนกปัจจัยย่อยที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายบทบาทของแต่ละกลุ่มต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ข้อสรุปจากการศึกษาตีความตามหลักฐานในเอกสารที่ทบทวน โดยไม่ถือเป็นการยืนยันความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลจากข้อมูลภาคสนามโดยตรง

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง

ลำดับ	ชื่อบทความวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	ผู้วิจัย	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
1	Foundations of Teamwork and Collaboration	วิจัยเชิงพรรณนา	James E. Driskell Eduardo Salas Tripp Driskell (2018)	- พันธกิจขององค์กร - เป้าหมายองค์กร - การทำงานเป็นทีม - โมเดลวิเคราะห์กระบวนการทำงานเป็นทีม
2	How do employees really feel about team building? An exploratory netnographic investigation	การวิจัยเชิงคุณภาพ	Ran Zhang Erwin Losekoot (2021)	- บทบาทของพนักงาน - เป้าหมายองค์กร กิจกรรมการสร้างทีม
3	การศึกษาปัจจัยของการจัดทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ	ศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร (Literature	ชนาธิป ควาภาพงษ์ (2564)	- แรงจูงใจ - ผลตอบแทน

ลำดับ	ชื่อบทความวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	ผู้วิจัย	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
	การดำเนินงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานไทย	review) และการวิจัยเชิงปริมาณ		- การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์
4	แรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ	อรรถพล เกิดอรุณสุขศรี (2565)	- แรงจูงใจ - สภาพแวดล้อม
5	Organisational culture as factor of effectiveness in team building	การวิจัยเชิงคุณภาพ	Kateryna Barkova Anton Melnik (2023)	- ความผูกพันธ์ต่อองค์กร - การสร้างแรงจูงใจ - การสื่อสาร
6	Formation of Organizational Culture: Motivative Approach	การวิจัยเชิงคุณภาพ	Anton Melnyk Tetyana Lepeyko Olga Myronova Oksana Mazorenko (2021)	- แรงจูงใจ - วัฒนธรรมองค์กร
7	Evaluation of the factors characterising high performing maintenance teams in the petrochemical industry	การวิจัยเชิงปริมาณ	K.C. de Vries J.K. Visser (2021)	- บุคลากร - การทำงานเป็นทีม - วินัยในการทำงาน

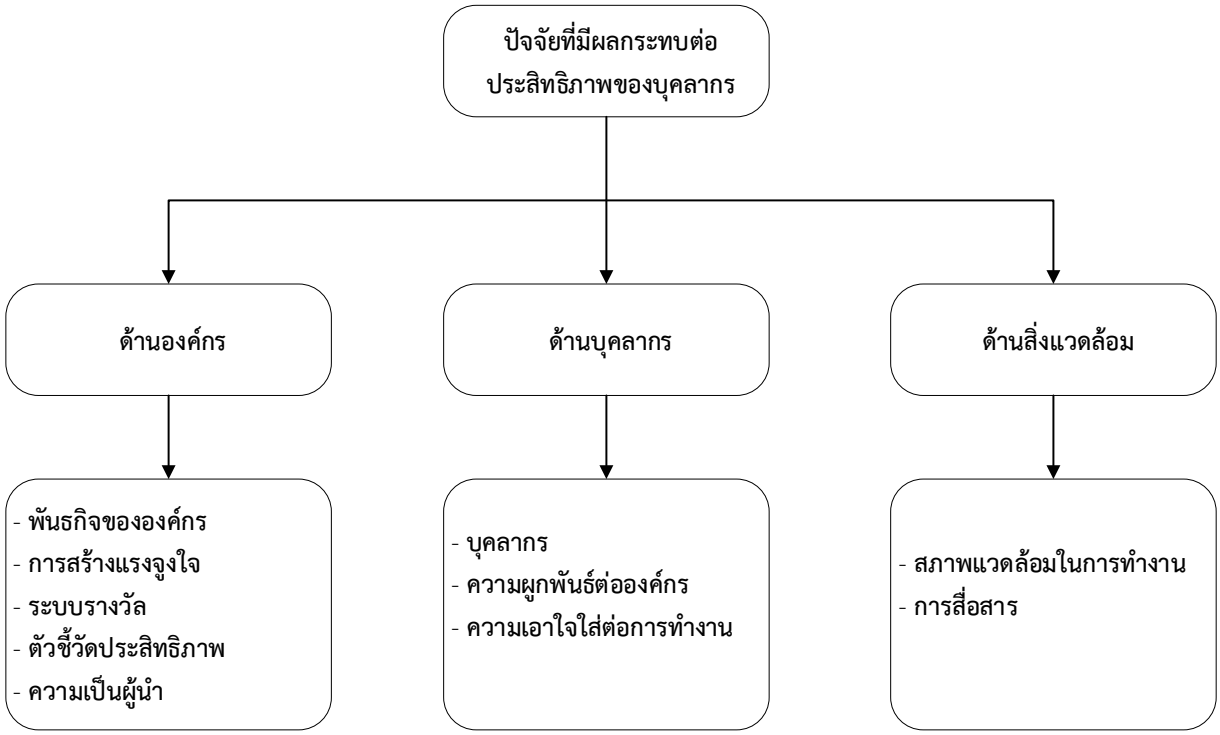
ลำดับ	ชื่อบทความวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	ผู้วิจัย	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
8	Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable	การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ	Agus Widarko, M. Brotosuharto (2022)	- แรงจูงใจในการทำงาน - วัฒนธรรมองค์กร
9	Team Management: Effective Tool	ศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร(Literature review)	Afreen Mehek (2020)	- Reward system - การสื่อสาร
10	Team building effect in improving employees' performance for government institutions	วิจัยเชิงพรรณนา	Sahar Kadhim Abbas (2021)	- บทบาทความเป็นผู้นำ - ระบบรางวัล
11	Managing Team Effectiveness Based on Key Performance Indicators of Its Members	ศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร (Literature review)	Iana Kobushko Ihor Kobushko Mykola Starinskyi Zhanna Zavalna (2020)	- KPI
12	Improve Employee Key Performance Indicator through Establishment of High Performing Team Model (Case Study: TNP)	ศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร (Literature review) และการวิจัยเชิงคุณภาพ	Fadhilah Ulhaq Hary Febriansyah (2023)	- KPI

ลำดับ	ชื่อบทความวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	ผู้วิจัย	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
13	Factors Influencing Team Performance: What Can Support Teams in High-Performance Sport	ศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร (Literature review	Salcinovic, Drew, Dijkstra, Waddington, G. Serpell. (2022)	- บทบาทความเป็นผู้นำ
14	การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงปริมาณ	เดือนนภา อู่ทอง สุชาติ อุทัยวัฒน์ (2564)	- การสื่อสาร - วัฒนธรรมองค์กร - บุคลากร
15	The effect of individual characteristics, work culture, teamwork, and work discipline on employee performance with motivation as an intervening variable at the regional secretariat of karimun regency	การวิจัยเชิงปริมาณ	Yuslinda, Indrayani, Khaddafi, Catrayasa. (2022)	- บุคลากร - การทำงานเป็นทีม - วินัยในการทำงาน
16	Team and teamwork in modern european HR management	วิจัยเชิงพรรณนา	Usheva Mariana (2016)	- ความผูกพันธ์ต่อองค์กร
17	ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	การวิจัยเชิงปริมาณ	ชนะเอก เชี้ยวบางยาง สุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์ (2566)	- สภาพแวดล้อม - ความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ลำดับ	ชื่อบทความวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	ผู้วิจัย	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
18	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันธ์ที่มีต่อองค์การและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนในประเทศไทย	การวิจัยเชิงปริมาณ	ปิยะมาศ สื่อ-สวัสดิ์วณิชย์ ปิยฉัตร จารุธีร-ศานต์ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2564)	- การเอาใจใส่ในการทำงาน
19	Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement	การวิจัยเชิงปริมาณโดยพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์	Setyo Riyanto Endri Endri Novita Herlisha (2021)	- การเอาใจใส่ในการทำงาน - ความพึงพอใจในการทำงาน - การปฏิบัติงานของพนักงาน - ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
20	The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia	การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ	Vizano, Sutawidjaya, Endri (2020)	- การเอาใจใส่ในการทำงาน - ความพึงพอใจในงาน
21	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง	การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ	สยาม เกิดจรัส จรัญญา ปานเจริญ (2560)	- สิ่งแวดล้อม

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง มีองค์ประกอบปัจจัยหลายส่วนทั้งหากจำแนกออกสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. องค์กร 2. บุคลากร และ 3. สภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของบุคลากร โดยสรุปปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม ออกมาเป็นแผนผัง ดังแสดงในรูปที่ 2 แสดงการจำแนกกลุ่มของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร



แผนภาพที่ 2 กลุ่มของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

เพื่อให้เข้าใจบริบทในเชิงลึกของปัจจัยแต่ละด้านที่สรุปมาเป็นแผนผังแล้วนั้น สามารถที่จะขยายความและวิเคราะห์สิ่งที่ทบทวนวรรณกรรมมาส่วนนี้จะอธิบายปัจจัยแต่ละด้านที่มีองค์ประกอบย่อยอยู่ภายในที่จะสะท้อนภาพกว้างให้ลึกซึ้ง พร้อมทั้งสังเคราะห์และกลั่นกรองออกมา ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. พันธกิจองค์กร (Mission statements) การกำหนดเป้าหมาย คือการระบุเป้าหมายใหญ่และเป้าหมายย่อยที่นำไปสู่การบรรลุภารกิจขององค์กร การกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ช่วยให้ทรัพยากรของทีม

สอดคล้องกับกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และสนับสนุนความเข้าใจร่วมกันของวัตถุประสงค์ของทีมนำไปสู่ความสำเร็จของงาน (Driskell, et al., 2018) โดยสอดคล้องกับ Zhang & Losekoot กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย คือ สมาชิกในทีมระบุ ชี้แจง และกำหนดเป้าหมายที่พวกเขาทุ่มเทความพยายามในการทำงาน

2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) บุคลากรแต่ละคนจะมีความสามารถแตกต่างกันตามธรรมชาติ บุคคลหนึ่งอาจมีความเชี่ยวชาญในด้านหนึ่งและขาดทักษะในงานด้านอื่น ซึ่งสมควรต้องปรับบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้การเปลี่ยนตำแหน่งงานที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ชนาธิป ควาภาพงษ์, 2564) สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงยิ่งขึ้น และมีการวางแผน จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตลอดจนให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างชัดเจน นอกจากนี้การส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือต่อผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลงานโดดเด่น โดยอาจได้รับคำชมเชย หรือยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ เป็นต้น (อรรถพล เกิดอรุณสุขศรี, 2565) การพัฒนาความรู้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการมีส่วนร่วมในภารกิจขององค์กรซึ่งจะเพิ่มระดับแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน (Barkova & Melnik, 2023) สอดคล้องกับแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับพนักงานคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างงานกับชีวิตและเพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยกระตุ้นซึ่งกันและกันและความรู้สึกขอบคุณจากเจ้านายซึ่งนั่นหมายความว่าพวกเขามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริษัท (Melnyk et al., 2021) และปัจจัยที่จูงใจบุคคลมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของทีมปัจจัยต่างๆ คือความรู้สึกได้รับการชื่นชมความพึงพอใจในงานสูงสภาพแวดล้อมที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการรับรู้ตามประสิทธิภาพการทำงาน (Vries & Visser, 2021) ตัวแปรแรงจูงใจภายในประกอบด้วยความสำเร็จการยอมรับการชื่นชมการยกย่องความรับผิดชอบความก้าวหน้าของพนักงานและความเป็นไปได้ในการพัฒนา ส่งผลให้มีพฤติกรรมเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กร (Agus Widarko, & M. Brotosuharto, 2022)

3. ระบบรางวัล (Reward system) องค์กรหลายแห่งใช้ระบบรางวัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในทีมแต่ละคน ระบบรางวัลนี้ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจที่เพิ่มความพยายามในการทำงานและประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่การเติบโตขององค์กร ระบบรางวัลที่มีโครงสร้างที่ดีสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญและการให้รางวัลแก่พนักงานจะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น (Afreen Mehek, 2020) สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบซึ่งเปรียบเทียบผลการ

ปฏิบัติงานและผลงานของพนักงานแต่ละคนกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและวัตถุประสงค์ขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานมักถือเป็นวิธีการให้ข้อเสนอแนะและรางวัลสำหรับการบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงาน (Sahar Kadhim Abbas, 2021)

4. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ KPIs (Key Performance Indicators) ในองค์กรยุคใหม่ค่าตอบแทนของพนักงานสำหรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยกระตุ้นให้ทีมบรรลุผลที่สูงนั่นคือเหตุผลที่การประเมินประสิทธิผลของทีมควรเกิดขึ้น การพัฒนา KPI เป็นหนึ่งในเครื่องมือสมัยใหม่ที่มุ่งเป้าไปที่การบรรลุหมายระยะยาวและระยะสั้นของบริษัท ช่วยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตน เป็นเครื่องมือที่ช่วยวิเคราะห์ประสิทธิผลของทีม กิจกรรมของสมาชิกในทีม รวมถึงระดับที่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ระบบ KPI ที่ครอบคลุมเพื่อวัดประสิทธิภาพของทีมระบบนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ต่างๆ เช่น ผลผลิต ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจของสมาชิก ด้วยการใช้ KPI เหล่านี้ องค์กรสามารถตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและสร้างความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างประสิทธิภาพของทีมและค่าตอบแทน (Kobushko et al., 2020) สอดคล้องกับแนวทางการจัดการมีบทบาทสำคัญในการจัดตำแหน่งบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการทำงาน และทิศทางขององค์กร การจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิผลถือเป็นการลงทุนเพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและวัตถุประสงค์ในอนาคต ตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก(KPI) ใช้ในการวัดทุนมนุษย์ภายในบริษัท โดยพิจารณาถึงความสำคัญของพนักงานแต่ละคน KPI เป็นตัวชี้วัดที่วัดได้ซึ่งองค์กรต่างๆ ใช้เพื่อจัดความคืบหน้าในการบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นทางการเงินหรือไม่ใช่ทางการเงิน ล้วนติดตามประสิทธิภาพการทำงานในช่วงเวลาหนึ่ง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามความคืบหน้าและตัดสินใจอย่างรอบรู้ KPI มีความสำคัญต่อการประเมินผลการดำเนินงานของธุรกิจ ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และด้านที่ต้องปรับปรุง ข้อมูลนี้จะช่วยเป็นแนวทางในการตัดสินใจ (Fadhilah Ulhaq & Febriansyah, 2023)

5. ด้านบทบาท/ความเป็นผู้นำ (Roles/Leadership) ความเป็นผู้นำช่วยสร้างสภาพแวดล้อมระหว่างบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะคือการสนับสนุนความเคารพ ความไว้วางใจและการชื่นชมต่อบุคลากรซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม (Salcinovic et al., 2020) สอดคล้องกับผู้นำมีอิทธิพลต่อทีมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และประสิทธิภาพของทีม ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ความสามารถในการมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และความสามารถในการส่งเสริมนวัตกรรมรวมเป็นลักษณะของผู้นำที่มีมีผลต่อการบรรลุเป้าหมาย (Sahar Kadhim Abbas, 2021) และองค์ประกอบสำคัญของการแทรกแซงการสร้างทีม ได้แก่ การชี้แจงบทบาท (เช่น พนักงานวิเคราะห์บทบาทของตนเองและบทบาทของพนักงานคนอื่นในทีมเพื่อระบุและแก้ไขความคลาดเคลื่อน

ความคลุมเครือ และความขัดแย้งในการรับรู้ (Zhang & Losekoot, 2021) สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญต่อทีม คือภาวะผู้นำที่เป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่างภาวะผู้นำร่วมกันทีมงานที่มีอำนาจและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมถือเป็นลักษณะเด่นที่สุดของทีมบำรุงรักษา (Vries & Visser, 2021)

ปัจจัยด้านบุคลากร จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. บุคลากร (Personnel) ความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในองค์กรมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ไม่ถือเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมทั้งไม่นำความลับหรือเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผย ทำให้ส่งเสริมซึ่งกันและกันในการพัฒนาตนเอง จึงเกิดความไว้วางใจกันมีผลต่อการทำงานเป็นทีม (เดือนนภา อู่ทอง และคณะ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานจะต้องมีวินัยในการทำงาน เนื่องจากวินัยเป็นกฎและระเบียบที่มนุษย์ต้องปฏิบัติตามหรือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในการทำกิจกรรมหรือทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย วินัยคือทัศนคติพฤติกรรม และการกระทำของบุคคลตามกฎและบรรทัดฐานที่ใช้บังคับภายในบริษัท ดังนั้นวินัยจึงจำเป็นต้องดำเนินการโดยพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายของบริษัทและพนักงาน (Yuslinda et al., 2022) และแนวทางการแบ่งปันความรู้ ทักษะและระดับความสามารถที่หลากหลาย คือการพัฒนาส่วนบุคคลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Vries & Visser, 2021)

2. ความผูกพันธ์ต่อองค์กร (organizational commitment) การสร้างความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ผ่านความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจขององค์กร (Barkova & Melnik, 2023) สอดคล้องกับ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกพนักงานในการเตรียมการและดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กร (Usheva M, 2016) ค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน บทบาทและความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จุดประสงค์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน แนวทางภายนอกความสามัคคี ความไว้วางใจและความเปิดกว้างและโครงสร้างองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม (Vries & Visser, 2021) โดยสมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกัน ดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีความจงรักภักดีต่อทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับ

มอบหมาย อย่างเต็มที่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ชนะเอก เชี้ยวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์, 2566)

3. ความเอาใจใส่ต่อการทำงาน (Work engagement) พนักงานรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีที่ได้รับจากหัวหน้างาน เช่น การสนับสนุน การแลกเปลี่ยนทักษะ การได้รับความชื่นชม ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้รับการวางใจจากผู้นำ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแล้ว จะทำให้การทำงานเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ช่วยเหลือกัน รู้สึกดีต่อกัน ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน (ปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์วณิชย์ และคณะ, 2564) สอดคล้องกับพนักงานที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรสูงแสดงให้เห็นว่าพวกเขามีความรับผิดชอบมากขึ้นซึ่งโดยรวมแล้วจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเพิ่มผลตอบแทนสำหรับประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญและพนักงานมีความมุ่งมั่นสูงในการทำงานเพื่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ระบุว่ายิ่งพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากเท่าใด พฤติกรรมของพนักงานก็จะดีขึ้นเท่านั้น พนักงานที่พึงพอใจมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี พวกเขามีความอ่อนไหวต่อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมากกว่า และพนักงานที่พึงพอใจจะมีความสอดคล้องกับการตัดสินใจในงานมากขึ้น (Riyanto et al., 2021) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นไปในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่าแรงจูงใจของพนักงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ (Vizano et al., 2020)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร (Work environment/Organizational culture) องค์กรมีแผนผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้มีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้องค์กรยังมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน ให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ และให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มในองค์กรเสมอ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม (เดือนนภา อู่ทอง และคณะ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความใกล้ชิดกันทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกันนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ประกอบกับให้การสนับสนุนสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน (สยาม เกิดจรัส และ จรัญญา ปานเจริญ, 2560) สอดคล้องกับการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานแบบ กัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากร ส่งผล

ให้บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกัน และสร้างสภาพการทำงานที่ดีด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (อรรถพล เกิดอรุณสุขศรี, 2565) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีมีอุปกรณ์ทันสมัยพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ชนะเอก เชี้ยวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์, 2566)

2. การสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้น มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นประจำ มีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชา โดยที่สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ถ้าเห็นว่าคำสั่งหรือนโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับองค์กร (เดือนนภา อู่ทอง และคณะ, 2564: 152) ซึ่งสอดคล้องกับการสื่อสารในทีมถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในทีมมีบทบาทสำคัญมากในการเติบโตขององค์กร ซึ่งรวมถึงความชัดเจนเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของสมาชิกในทีมแต่ละคน กลไกการให้ข้อเสนอแนะควรนำไปใช้ในกลุ่มเพื่อส่งเสริมการสื่อสารโดยตรงระหว่างสมาชิกในทีมและช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความแตกต่าง สามารถแก้ไขได้ง่ายด้วยการสื่อสารที่เหมาะสม สมาชิกในทีมจะเข้มแข็งขึ้นเมื่อแต่ละคนรู้สึกมีอำนาจในการแสดงความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมที่เคารพและยอมรับกัน (Afreen Mehek, 2020) การสื่อสารส่งผลต่อทั้งการเสริมสร้างการสื่อสารในทีมและเพิ่มประสิทธิภาพของการโต้ตอบภายในทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันได้อย่างรวดเร็ว การรับรู้ข้อมูลอย่างถูกต้อง และการตีความข้อมูลที่สอดคล้องกัน (Barkova & Melnik, 2023)

สรุป

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรรับเหมาก่อสร้าง มีองค์ประกอบปัจจัยหลายด้านทั้งจากองค์กร บุคลากร และสภาพแวดล้อมของการทำงานจำนวน 10 ปัจจัย ดังนี้ พันธกิจองค์กร บุคลากร ความผูกพันธ์ต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเอาใจใส่ต่อการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ ระบบรางวัล ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ด้านบทบาท ความเป็นผู้นำ การสื่อสาร โดยจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพนักงานในองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่ต้องมีการพัฒนาหลายขั้นตอนและต้องใช้ความพยายามอย่างมากจากฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการนอกจากนั้น การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่เพียงพอสิ่งสำคัญคือ ต้องรักษาความสามารถในการปรับตัวและความสมดุลที่กลมกลืนระหว่างสมาชิกในทีมไว้ในระดับมืออาชีพ การตระหนักอย่างชัดเจนว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพและการทำงานเป็นทีมที่ได้รับการจัดระเบียบและควบคุมโดยผู้บริหารอย่างเหมาะสมเป็นพื้นฐานของความสำเร็จและการพัฒนาของบริษัท และถือเป็นการรับประกันว่าองค์กรจะสามารถรับมือกับ

ความท้าทายใหม่ในปัจจุบันและอนาคตได้ในระยะยาว ผลกระทบที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพของพนักงานประเภทรับเหมาก่อสร้าง บทความนี้ได้สืบค้นและสรุปข้อมูลของปัจจัยต่างๆ เอาไว้ให้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้ที่สนใจให้สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรทำให้มีความเหมาะสมกับขนาดหรือประเภทขององค์กรได้เป็นอย่างดี และบทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบกฎหมายและวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่จะดำเนินการวิจัยต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรด้านพันธกิจองค์กร ด้านการสร้างแรงใจ ด้านระบบรางวัล ด้านตัวชี้วัดประสิทธิภาพ KPI และด้านบทบาทความเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างพนักงานทุกคน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์แนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กร รวมถึงกำหนดบทบาทหน้าที่ภายในทีมงาน และระบบรางวัลให้พนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรเปิดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกันด้วยความเข้าใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยให้พนักงานตระหนักรู้ว่าทุกคนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยความรู้ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน เพื่อให้บรรลุผลที่องค์กรตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยนอกเหนือจากด้านองค์กร ด้านบุคลากร และด้านสิ่งแวดล้อม ยังมีอีกหลายด้านที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น ด้านส่วนบุลคล เรื่อง เพศ อายุ ประสบการ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้ทั้งสิ้น ควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). *ข้อมูลประเภทธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2568.* จากเว็บไซต์: https://datawarehouse.dbd.go.th/biztype/overview

จิราภรณ์ บุญยิ่ง. (2559). การบริหารจัดการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(1), 136-148.

ชนะเอก เชี้ยวบางยาง, สุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(4), 837-848.

ชนาทิพย์ พันพุ่ม, ณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา บริษัท สมายคอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด. *ในการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่16. (1278-1287).* มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชนาธิป ควาภาพงษ์. (2564). การศึกษาปัจจัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานไทย. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เดือนนภา อู่ทอง, สุชาติ อุทัยวัฒน์, รัชนี เดชาศาสตร์, ชวดี โกศล, แววรรณ ก้องไตรภพ (2564). การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 144-154.

ปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์วณิชย์, ปิยฉัตร จารุธีรศานต์, เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนในประเทศไทย. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(3), 665-679.

สยาม เกิดจรัส, จรัญญา ปานเจริญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(98), 124-136.

สุดารัตน์ ศรีโยหะ, วัลนิกา ฉลากบาง, เอกลักษณ์ เพียสา (2567). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน. *วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์*, 8(1), 237-252.

สุพจน์ วงศ์คำลือ, วิศนันท์ อุปรมัย, ปุริมปรัชญ์ คณิณพศุตย์ (2567). อิทธิพลของความสัมพันธ์ทางธุรกิจและนวัตกรรมองค์กรต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและคุณภาพการบริการในฐานะตัวกลางของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับงานก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 24(1), 122-137.

อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศศนันท์ วิวัฒนชาต, ฉัตยาพร เสมอใจ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทางานของพนักงาน บริษัท โปนเฟสชั่นแนลิเอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชั่น จำกัด. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 6(1), 119-134.

อรรถพล เกิดอรุณสุขศรี. (2565). แรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของบุคลากรสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. *วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์*, 18(1), 36-50.

Afreen Mehek. (2020). Team management: Effective tool. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2(6), 1376-1379.

Agus Widarko, M. Khoirul Anwarodin Brotosuharto. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207

Anton Melnyk, Tetyana Lepeyko, Olga Myronova, Oksana Mazorenko. (2021). Formation of Organizational Culture: Motivative Approach. *Studies of Applied Economics journal*, 37(7), 1-12. https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.4939

Benjamin Salcinovic, Michael Drew, Paul Dijkstra, et al. (2022). Factors Influencing Team Performance: What Can Support Teams in High-Performance Sport Learn from Other Industries? *A Systematic Scoping Review. Sports Medicine - Open*, 8(25). https://doi.org/10.1186/s40798-021-00406-7

Driskell J. E., Salas E., Driskell T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334–348. https://doi.org/10.1037/amp0000241.

Fadhilah Ulhaq, Hary Febriansyah. (2023). Improve Employee Key Performance Indicator through Establishment of High Performing Team Model (Case Study: TNP). *International Journal of Current Science Research and Review*, 6(9), 6092-6100. https://ijcsrr.org/single-view/?id=12529&pid=12525

Iana Kobushko, Ihor Kobushko, Mykola Starinskyi, Zhanna Zavalna. (2020). Managing team effectiveness base on key performance indicators of ITS members. *International Journal for Quality Research*, 14(4), 1245–1260. https://oaji.net/articles/2020/452-1606419363.pdf

K.C. de Vries, J.K. Visser. (2021). Evaluation of the factors characterising high-performing maintenance teams in the petrochemical industry. *South African Journal of Industrial Engineering November*, 32(3), 151-161. http://dx.doi.org/10.7166/32-3-2626

Kateryna Barkova, Anton Melnik. (2023). Organisational culture as factor of effectiveness in team building. *Development Management*, 21(1), 19-26. https://doi: 10.57111/devt/1.2023.19

Nico Alexander VIZANO, Ahmad Hidayat SUTAWIDJAYA, Endri ENDRI. (2020). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471-478. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471.

Ran Zhang, Erwin Losekoot. (2021). How do employees really feel about team building? *An exploratory netnographic investigation, Research in Hospitality Management*, 11(2), 151-158. https://doi.org/10.1080/22243534.2021.1917797

Sahar Kadhim Abbas. (2021). Team Building Effect in Improving Employees? Performance for Government Institutions. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5), 1-12. https://www.abacademies.org/articles/team-building-effect-in-improving-employees-performance-for-government-institutions-12616.html

Setyo Riyanto, Endri Endri, Novita Herlisha. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement.

Problems and Perspectives in Management, 19(3), 162-174. http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Usheva M. (2016). Team and teamwork in modern European HR management. *Economic Processes Management: International Scientific E-Journal.* http://epm.fem.sumdu.edu.ua/download/2016_2/2016_2_4.pdf

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207

Yuslinda, Indrayani, Muammar Khaddafi, I Wayan Catrayasa. (2022). The effect of individual characteristics, work culture, teamwork, and work discipline on employee performance with motivation as an intervening variable at the regional Secretariat of Karimun regency. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(12), 771-778 https://www.ijset.org/index.php/ijset/article/view/82/77