

## สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

### Working Environment and Motivation Affecting Team Performance: Empirical Data from a Computer Equipment Manufacturing Company

กฤษดา เขียววัฒนสุข<sup>1</sup>, นิกร ลิขาคำ<sup>2</sup> และมรกต จันทร์กระพ้อ<sup>3</sup>

Krisada Chienwattanasook<sup>1</sup>, Nigorn Leechacome<sup>2</sup> and Morakot Junkrapor<sup>3</sup>

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>3</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>1</sup>Lecturer, Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

<sup>2</sup>Lecturer, Department of economics, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

<sup>3</sup>Student, PhD program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: krisada\_c@mutt.ac.th

Received: October 01, 2019

Revised: November 14, 2019

Accepted: November 18, 2019

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square/df มีค่าเท่ากับ 2.511 GFI มีค่าเท่ากับ 0.948 CFI มีค่าเท่ากับ 0.985 NFI มีค่าเท่ากับ 0.975 RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.062 และพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 93

---

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการทำงาน, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพทีมงาน

---

## ABSTRACT

This research aimed at studying working environment and motivation affecting team performance of employees in a computer part company. The questionnaire was used as a research tool. The data was collected from 420 employees with the convenient sampling technique. Data analysis employed descriptive analysis including frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing employed structural equation modelling (SEM).

The result indicated that the structural equation modelling of working environment and motivation affecting teamwork performance gained goodness of fit model with Chi-square/df (2.511), GFI (0.948), CFI (0.985), NFI (0.975), RMSEA (0.062). In addition, the result also indicated that working environment and motivation in terms of motivation factors and hygiene had an effect on teamwork performance at the statistically significant level as of 0.05 with 93 percent of prediction power.

---

**Keywords:** Working Environment, Motivation, Team Performance

---

## บทนำ

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากส่งผลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาการทำงาน กระบวนการดำเนินงาน และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีองค์การจำนวนมากมีการนำเอาการทำงานเป็นทีมมาใช้เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรที่คุ้มค่าและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) โดยอาศัยการสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ดึงดูดด้วยสวัสดิการ การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน โดยการพัฒนาและการให้ความสำคัญเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพของงานและเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ให้อำยอง, 2555)

ซึ่งองค์การที่ดำเนินธุรกิจมาระยะหนึ่ง มักจะประสบปัญหาที่ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าทำงาน เนื่องจากจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดไฟในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังช่วยดึงศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ยกระดับมาตรฐานในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่หัวหน้าและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ยั่งยืน (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว, 2551) จากสถานการณ์ของอุตสาหกรรมดิจิทัล ที่มีการนำ

ผลผลิตจากอุปกรณ์คอมพิวเตอร์มาใช้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (สถาบันทรัพยากรสารสนเทศ 2560) ทำให้ผู้ผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เป็นธุรกิจที่สำคัญที่สามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพของผลผลิต ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ประกอบการสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับความต้องการของทีมงาน โดยการออกแบบทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมและผลประโยชน์เกื้อกูลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน

2. ผู้ประกอบการสามารถใช้ผลจากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมการจูงใจพนักงานและทีมงาน โดยการกำหนดกลยุทธ์ด้านการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานและทีมงาน

3. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานและทีมงานผ่านปัจจัยด้านที่สอดคล้องกันในเชิงนโยบายขององค์กร เช่น สวัสดิการ ความมั่นคง และความสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นขวัญกำลังใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ผลการวิจัยนี้มีประโยชน์ในเชิงวิชาการให้แก่ผู้ที่สนใจ ผู้ประกอบการ นักธุรกิจ สามารถนำไปศึกษาและต่อยอดความรู้ และผลงานทางวิชาการต่อไป

### บททวนวรรณกรรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่โดยรอบพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรือรวมไปถึงสภาวะการทำงาน (Working Condition) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ (Physical Working Conditions) และสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (Social Working Conditions) (Skalli, Theodossiou, & Vasileiou, 2008) โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยเพิ่มความสามารถของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังเพิ่มผลกำไรให้กับองค์กร (Chandrasekar, 2011) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานจะประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (James & Jones, 1974; Spector, 1997)

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Herzberg, Mausne & Snyderman (1959) ได้พัฒนาแบบจำลองแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Baah & Amoako, 2011) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ที่ช่วยยกระดับความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายในการบริหารของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา (Herzberg, et al., 1959)

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงาน

การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) เป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นตัวแปรทำนายประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานที่อาศัยพลังของการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน (กิตติทัชเชียวฉ้วน และธีระวัฒน์ จันท์ก, 2560) ซึ่งประสิทธิภาพของทีมงาน หมายถึง การกำหนดทีมโดยมีสมาชิกในทีมจากการที่ต่างมีส่วนร่วมในกระบวนการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Devine & Phillips, 2001; Marks, Mathieu, & Zaccaro, 2001) โดยมีมิติของประสิทธิภาพของทีมงาน ประกอบไปด้วย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการ

มอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน (Sudhakar, 2013)

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) แบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานประจำของบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนพนักงานรวมประมาณ 3,200 คน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวน 20 เท่าต่อตัวแปรสังเกตจำนวน 20 ตัวแปร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง ทำการสำรวจเพิ่มเติมอีก 20 ตัวอย่าง จึงมีจำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 420 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จะมีการประมาณค่าแบบความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) โดยการวิจัยนี้มีข้อสันนิษฐาน (Assumption) หากว่าขนาดตัวใหญ่มีขนาดใหญ่จึงเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่เอนเอียงและถูกต้อง (Maas & Hox, 2005)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน และ (4) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงานโดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยแปลผลช่วงคะแนนความคิดเห็นตามแบบความกว้างอันตรภาคชั้น (Class Interval)

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการนำแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพบว่า IOC มากกว่า 0.67 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม และการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.754 – 0.937 ซึ่งมากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา, 2558)

### ตารางที่ 1 ดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ที่ยอมรับได้
p-value of Chi-square	> 0.05
Chi-square/df	≤ 3.000
GFI	≥ 0.90
CFI	≥ 0.90
NFI	≥ 0.90
RMSEA	≤ 0.08

ที่มา: Hair, Black, Babin, & Anderson (2010)

### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Model) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม นอกจากนี้ยังพิจารณาค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ของตัวแปรแฝง โดยกำหนดดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองดังตารางที่ 1

## ผลการวิจัย

### ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน (ร้อยละ 67.75) มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน (ร้อยละ 29.50) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 244 คน (ร้อยละ 61.00) มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 191 คน (ร้อยละ 47.75) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 12,000 – 15,000 บาท จำนวน 247 คน (ร้อยละ 61.75)

### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.87$ ,  $SD = 0.69$ ) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.87$ ,  $SD = 0.74$ ) และน้อยที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{x} = 3.62$ ,  $SD = 0.83$ ) ตามลำดับ

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD = 0.66$ ) รองลงมา ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.89$ ,  $SD = 0.69$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 3.79$ ,  $SD = 0.70$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.77$ ,  $SD = 0.71$ ) และน้อยที่สุด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.62$ ,  $SD = 0.86$ ) ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน ในด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD$

$= 0.73$ ) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.88$ ,  $SD = 0.75$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.87$ ,  $SD = 0.81$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.85$ ,  $SD = 0.74$ ) ด้านนโยบายในการบริหารของบริษัท ( $\bar{x} = 3.82$ ,  $SD = 0.81$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 3.79$ ,  $SD = 0.86$ ) และน้อยที่สุด ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.58$ ,  $SD = 0.89$ ) ตามลำดับ

### ประสิทธิภาพที่มงาน

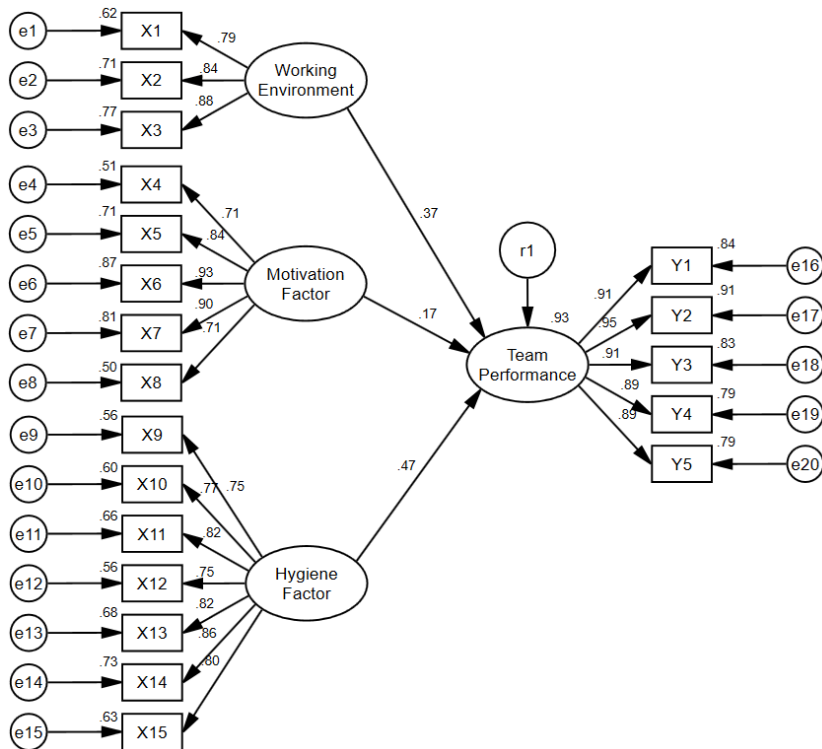
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพที่มงาน ในด้านการตัดสินใจร่วมกัน มากที่สุด ( $\bar{x} = 3.81$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมา ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ( $\bar{x} = 3.78$ ,  $SD = 0.69$ ) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ( $\bar{x} = 3.78$ ,  $SD = 0.71$ ) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.77$ ,  $SD = 0.66$ ) และน้อยที่สุด ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ( $\bar{x} = 3.76$ ,  $SD = 0.68$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝงและค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้

ตัวแปร/องค์ประกอบ	Loading	R <sup>2</sup>	CR	AVE
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			0.88	0.70
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.79	0.62		
- สภาพแวดล้อมในด้านเพื่อนร่วมงาน	0.85	0.72		
- สภาพแวดล้อมในด้านสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล	0.87	0.76		
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.79	0.62		
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน	0.85	0.72		
- สภาพแวดล้อมในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	0.87	0.76		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			0.92	0.70
- ด้านความสำเร็จของงาน	0.77	0.59		
- ด้านการยอมรับนับถือ	0.86	0.74		
- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.91	0.83		
- ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.91	0.83		
- ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	0.71	0.50		
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			0.94	0.68
- ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.75	0.56		
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.78	0.61		
- ด้านนโยบายในการบริหารของบริษัท	0.79	0.62		
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.84	0.71		
- ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.88	0.77		
- ด้านความมั่นคงในงาน	0.91	0.83		
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.82	0.67		
<b>ประสิทธิภาพทีมงาน</b>			0.95	0.81
- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	0.91	0.83		
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.95	0.90		
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	0.91	0.83		
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	0.84	0.71		
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.88	0.77		

จากตารางที่ 3 พบว่า ทุก ๆ ตัวแปรสังเกต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.7 และสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้มากกว่าร้อยละ 50 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมของ

ตัวแปรแฝง (CR) มากกว่า 0.7 และมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) มากกว่า 0.5 (Zikmund et al., 2010)



Chi-square = 230.976, df = 92, p-value = 0.000, GFI = 0.948, CFI = 0.985, NFI = 0.975, RMSEA = 0.062

ภาพที่ 1 แบบจำลองสมการโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่มงาน

จากภาพที่ 1 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพที่มงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 93 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพที่มงานมากที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุน (b = 0.47) รองลงมา สภาพ

แวดล้อมในการทำงาน (b = 0.37) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจ (b = 0.17)

เมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 230.976 โดยมี p-value เท่า 0.000 ซึ่งมีค่าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงพิจารณาจากดัชนีความ



สอดคล้องของแบบจำลองอื่นๆ ได้แก่ Chi-square /df มีค่าเท่ากับ 2.511 GFI มีค่าเท่ากับ 0.948 CFI มีค่าเท่ากับ 0.985 NFI มีค่าเท่ากับ 0.975, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.062 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายตามค่าน้ำหนักจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานจากมากไปน้อยตามภาพที่ 1 ได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงานมากที่สุด เป็นเพราะว่า การจัดการความไม่พอใจของทีมงานเป็นการมุ่งเน้นไปที่สมาชิกแต่ละคนในทีมที่มีความหลากหลาย สามารถปฏิบัติตามนโยบายและการปกครองขององค์กร ด้วยมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกัญญา บุญศิริ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกิตติทัช เขียวฉ้วน และธีระวัฒน์ จันทร์ก (2560) ที่พบว่า แรงจูง ด้วยปัจจัยค้ำจุนทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงาน เป็นเพราะว่า การทำงานของทีมงานจำเป็นจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายที่เหมาะสม รวมไปถึงบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกในทีมงาน และประโยชน์เกื้อกูลต่อกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมศิริ เดชารัตน์, พิรณฎฐ์ คิติดี, ธนวรรณ บัวเจริญ และอาทิตยา จิตจำนงค์ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ ไพโรจน์ เหลาอินทร์, บุญช่วย ศิริเกษ และภาวดี คำมา (2559) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดแบบแผนของลักษณะงานของทีมงานในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายรวมถึงมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและประสบความสำเร็จทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจี ทรัพย์สกุล (2554) ที่พบว่า แรงจูงใจที่เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทหิปปอน ซูเปอร์ พรีซิชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ วิชรพงศ์ ศรีเจริญวงศ์ (2559) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การมีความรู้และแรงจูงใจการทำงาน การจัดการด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรจะมีการออกแบบแนวทางในการจูงใจโดยใช้ปัจจัยค้ำจุน โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในการทำงาน ผ่านนโยบายขององค์กรในการเพิ่มระดับศักยภาพของทีมงานให้ลดความกังวลหรือความเสี่ยงในการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคนเพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้น

2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ผ่านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในด้านกรทำให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพต่อทีมงานยิ่งหากมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดีจะยิ่งทำให้ประสิทธิภาพของทีมงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดลักษณะงานของทีมงานที่ชัดเจนเนื่องจากเป็นการออกแบบงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการฝึกกำลังของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายของภารกิจที่สำคัญขององค์การ

4. ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดโอกาสและเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานให้ชัดเจนตรงไปตรงมา และคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน เนื่องจากความสำเร็จของทีมงานไม่ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ดังนั้นหากมีการลำเอียงหรือกำหนดโอกาสไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ทีมงานที่องค์การสร้างขึ้นมานั้นไม่ประสบความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคต ควรศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าทีม และสมาชิกภายในทีม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำไปสู่ประเด็นการวิเคราะห์ที่ชัดเจนและมีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาจำแนกคุณลักษณะที่แตกต่างของสมาชิกในทีมงาน เนื่องจากมีความหลากหลายในแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะทำให้เกิดภาพที่ชัดเจนของผลการวิจัยโดยพิจารณาความแตกต่างเหล่านี้

3. งานวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาตัวแปรคั่นกลางที่เป็นสาเหตุส่งผลกระทบต่อปัจจัยต้นและตัวแปรตามทำให้ทราบถึงกลไกและสร้างความเข้าใจในเรื่องประสิทธิภาพของทีมงานมากยิ่งขึ้น

### Reference

- Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8.
- Boonsiri, S., & Yeesunted, W. (2019). Motivation Affecting to Morale in Working of Employees in Debt Collection Department of AEON Thana Sinsap (Thailand) Public Company Limited Bangkok Branch. *Santapol College Academic Journal*, 5(1), 95-103.

- Chandrasekar, K. (2011, January). Workplace Environment and Its Impact Organizational Performance in Public Sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Chulalongkorn University Intellectual Property Institute. (2017). *Industry and Technology, Digital Industry: Trend Analysis Report*. Retrieved from: [https://www.ipthailand.go.th/images/3534/web\\_01052018/Report\\_CHU/5\\_Digital\\_Industries\\_final\\_07.12.2017\\_CHU.pdf](https://www.ipthailand.go.th/images/3534/web_01052018/Report_CHU/5_Digital_Industries_final_07.12.2017_CHU.pdf).
- Decharat, S., Kiddee, P., Buacharoen, T. & Jitjamnong, A. (2018). Factors Relating to Ability of Health Impact Assessment among Personnel of the Local Government Organizations in Phatthalung Province. *Journal of Safety and Health*, 11(2), 33-47.
- Devine, D. J., & Philips, J. L. (2001). Do smarter teams do better: A meta-analysis of cognitive ability and team performance. *Small group research*, 32(5), 507-532.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausne, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological bulletin*, 81(12), 1096.
- Keawchaoon, K., & Chuntuk, T. (2017). Team Working for Increasing Work Effectiveness. *Dusit Thani College Journal*, 11(1). 355-370.
- Kittisuksatit, S., Chamchan, C., Tangcholthip, K., & Holamyong, C. (2012). *Quality of Life, Work and Happiness*. Bangkok: Thammada Press.
- Klankheaw, P. (2008). Tips for motivating employees to have fire at work. *Quality*, 15(130), 129-134.
- Lhaoin, P., Sirikes, B., & Kamma, P. (2016). Organizational Climate in Schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area Office 2. *Buabandit Journal of Educational Administration (BUAJEAD)*, 16(2), 109-119.
- Maas, C. J., & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology*, 1(3), 86-92.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356-376.
- Office of the Civil Service Commission (OCSC). (2016). *Effective team building*. Retrieved from: <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>

- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906-1920.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Inc. (Vol. 3). Sage Publications.
- Sricharoenwong, W. (2016). Characteristics of Group Members and Organization Effectiveness: A Case of The Revenue Department. *Public and Private Management Innovation Journal*, 4(1). 3-21.
- Sudhakar, G. (2013). Different dimensions of teams. *Ecoforum Journal*, 2(2), 29-35.
- Subsakul, R. (2011). Factors Affecting the Efficiency of teamwork: A Case study of Nippon Super Precision Co., Ltd. (NSP). *Journal of Graduate School of Commerce-Burapha Review*, 5 (2), 71-86.
- Vanichbuncha, K., & Vanichbuncha, T. (2015). *Using SPSS for Windows for data analysis*. (27th ed.). Bangkok: Samlada.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Dan, G. M. (2010). *Business Research Methods*. (8th ed.). Australia: SouthWestern Cengage Learning.