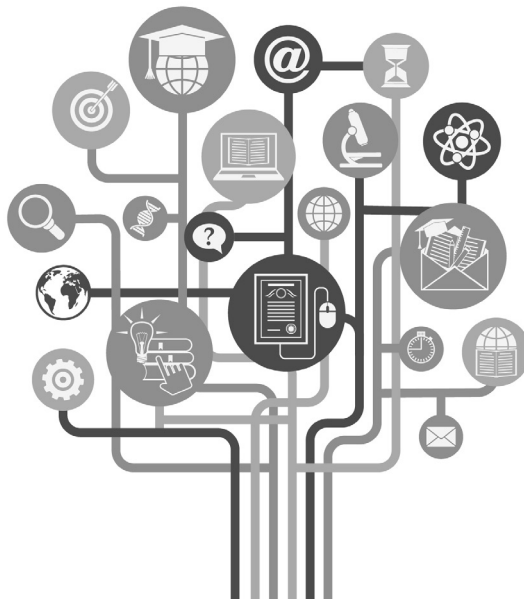


2

แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของทีมงาน

Motivation and work environment that influence team
performance

ธีทัต ตริศิริโชติ กฤษฎดา เชียร์วัฒนสุข และวรรณวิชนี ถนอมชาติ
Teetut Tresirichod Krisada Chienwattanasook
and Wanvicechanee Tanoamchard





แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

2

Motivation and work environment that influence team performance

ธีทัต ตริศิริโชติ¹ กฤษฎดา เขียววัฒนสุข² และวรรณวิชณี ถนอมชาติ³

Teetut Tresirichod Krisada Chienwattanasook and Wanvicechane Tanoamchard

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110 ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology,
Thanyaburi, Pathum Thani 12110, Thailand e-mail : teetut_t@rmutt.ac.th

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110 ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology,
Thanyaburi, Pathum Thani 12110, Thailand e-mail : krisada_c@rmutt.ac.th

³คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131 ประเทศไทย

Faculty of Management and Tourism, Burapha University, Chonburi 20131, Thailand
e-mail : wanvice@buu.ac.th

Received : June 13, 2022 Revised : March 30, 2023 Accepted : April 11, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน และ 3) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและส่งผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 420 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM)

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์แบบจำลองการวัดมีค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้มีความเที่ยงตรง โดยมีค่าตั้งแต่ .5191 ถึง .5918 และมีความเชื่อถือได้โดยมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ .5898 ถึง .8429 สำหรับผลการวิเคราะห์แบบจำลอง

โครงสร้างมีคุณภาพดีโดยมีค่าค่า R^2 ของตัวแปรแรงจูงใจและประสิทธิภาพมีค่าเท่ากับ .7049 และ .8301 ตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างไปทางระดับพอเพียง การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรใน 3 เส้นทาง มีผลดังนี้ 1) เส้นทางสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่ประสิทธิภาพของทีมงาน เป็นเส้นทางที่มีขนาดผลกระทบรวมใหญ่ที่สุดเท่ากับ 0.8618 และมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม มีค่าขนาดอิทธิพลขนาดกลางเท่ากับ 0.2844 รองลงมาเป็น 2) เส้นทางสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่แรงจูงใจ เป็นเส้นทางที่มีขนาดผลกระทบรวมเท่ากับ 0.8396 โดยเป็นผลกระทบทางตรงทั้งหมด มีค่าขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่เท่ากับ 2.3893 และ 3) เส้นทางแรงจูงใจไปสู่ประสิทธิภาพของทีมงาน เป็นเส้นทางที่มีขนาดผลกระทบเท่ากับ 0.5445 โดยเป็นผลกระทบทางตรงทั้งหมด ค่าขนาดอิทธิพลขนาดกลางเท่ากับ 0.5150 ใน งานวิจัยนี้ได้ค้นพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพทีมงานจะเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องส่งผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิภาพของทีม

Abstract

This article aims to 1) investigate the work environment affecting the employees' motivation, 2) examine the motivation of employees affecting team performance, and 3) analyze the work environment affecting team performance by using performance motivation as mediator variable. This study was a quantitative study collecting data by using questionnaire. The sample group used in this research was 420 employees in the electrical and electronics industry. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing used the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

According to the findings, the measurement model analysis revealed that the average variance extracted (AVE) which had ranges from .5191 to .5918 was accurate and reliable with the factor loading ranges from



.5898 to .8429. The results of the structural model analysis were of good quality with the R^2 values of the motivation and efficiency variables were .7049 and .8301, respectively. The analysis of the influence of the variables on the 3 routes were as follows: 1) the work environment path to the team performance was the path with the largest total impact size of 0.8618 by having direct and indirect impact with a medium influence size of 0.2844, followed by 2) the work environment path to the motivation was a path with a total impact size of 0.8396, by having all direct effects with a large influence value of 2.3893, and 3) the motivation path to the team performance was the path with a total impact size of 0.5445 by having all direct effects with a medium influence value of 0.5150. In this research, it was discovered that the working environment that resulted in the efficiency of the team will be increased. The employee's performance motivation must also be passed on.

Keywords: Motivation; Work Environment; Team Performance.

บทนำ

การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีแล้วก็จะมีความพยายามและทุ่มเทในการปฏิบัติงานหน้าที่งานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Yeti Kuswati, 2020) เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นก็จะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน นอกจากนั้น พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะมีอัตราการขาดงานลดลง รวมทั้งลดอัตราการลาออกและย้ายงานอีกด้วย การที่พนักงานขององค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง และในที่สุดก็จะมีแนวโน้มลาออกจากองค์กร ทำให้องค์กรต้องสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง องค์กรต้องเสียต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่รับเข้ามา สำหรับพนักงานใหม่เองก็ต้องใช้เวลาในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและ

วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร และหากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้กระบวนการทำงานขององค์กรหยุดชะงักหรือส่งผลกระทบต่อการผลิตสินค้าและบริการแก่ลูกค้าภายนอกองค์กรได้

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจขององค์กรทั่วไป ส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ ความผูกพัน (วรรณภา อารมณ์, 2556) หรือประสิทธิภาพในการทำงาน (พรหมภัสสร บุญแท้, 2561) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่ได้มีเพียงแค่การจูงใจพนักงานแต่เพียงอย่างเดียว องค์กรต้องตอบสนองและจัดการต่อปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานด้วย การตอบสนองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญนี้ ส่งผลให้เกิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1972) ขึ้น และมีการนำแนวคิดมาปรับใช้ภายในองค์กรอย่างแพร่หลายมาหลายช่วงทศวรรษ เป็นที่น่าสนใจว่า สิ่งที่ตรงกันข้ามกับ “ความพึงพอใจ” ไม่ใช่ “ความไม่พอใจ” ดังที่เชื่อกันมาโดยทั่วไป การนำเอาลักษณะที่ไม่น่าพอใจออกจากงานไม่ได้ทำให้งานนั้นน่าพอใจเสมอไป จากข้อมูลของ Herzberg ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานนั้นแยกจากกันและแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ดังนั้น ผู้นำองค์กรที่พยายามกำจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานโดยการลดผลประโยชน์พนักงานอาจนำมาซึ่งความสงบสุขในงานได้แต่ไม่ได้หมายความว่ามีความมุ่งมั่นแรงจูงใจในงานเกิดขึ้นเสมอไป จากความสำคัญของปัญหาและความเชื่อมโยงของตัวแปรด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพของทีมงาน ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น งานวิจัยนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ทั้งที่เป็นผลกระทบทางตรงและผลกระทบทางอ้อม โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน และส่งผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



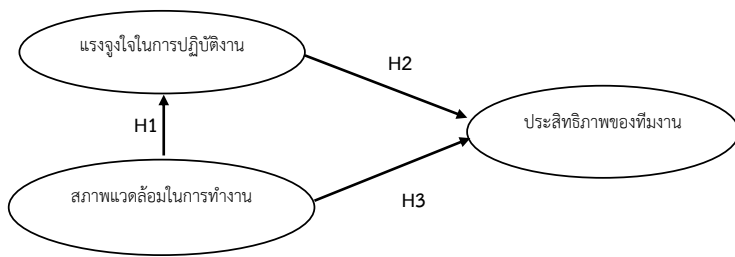
สมมติฐานของการวิจัย

H1: สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

H3: สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและส่งผลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน
3. ทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและส่งผลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานและตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร รวมไปถึงสภาพการทำงานหรือเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ (Physical Working Conditions) และสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม (Social Working Conditions) (Skalli, et al., 2008) อย่างไรก็ตาม จากแนวคิดดั้งเดิมของ Moos and Moos (1986) ได้แบ่งมิติสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วมและความสามัคคีของคนในองค์กรต่อที่มีต่องาน รวมถึงความเป็นมิตรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกในทีมและหัวหน้างาน 2) มิติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนให้มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงาน และการรับรู้ได้ถึงความกดดันในการทำงานภายใต้ความเร่งรีบและต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนด และ 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension) หมายถึง การรับรู้ถึงโครงสร้างของหน่วยงานที่มีความชัดเจนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในขณะที่ Raziq and Maulabakhsh (2015) ได้ระบุว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ชั่วโมงการทำงาน 2) ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) ประโยชน์หรือความต้องการขั้นสูงสุด (Esteem Needs) ของบุคคล และ 5) หัวหน้างานหรือผู้บริหาร ซึ่ง Muchtar (2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และงานวิจัยของ Porter, et al., (2016) พบว่า นอกจากความแตกต่างของแต่ละบุคคลแล้ว การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการเป็นผู้นำองค์กร

จากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานวิจัยนี้ ได้สกัดตัวแปรที่ศึกษาจากแนวคิดของ Moos and Moos (1986) และ Raziq and Maulabakhsh (2015) ที่มีความทับซ้อนกันและเป็นบริบทที่งานวิจัยนี้



ต้องการศึกษา สรุปได้เป็น 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) สภาพทางกายภาพ 2) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 3) การบรรลุถึงประโยชน์ของบุคคล

แนวคิดด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมีสภาวะที่ถูกกระตุ้นให้มีพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์หรือจุดหมายปลายทางที่กำหนดเอาไว้ แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความพยายามของบุคคลในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยมีปัจจัยจูงใจกระตุ้นและขึ้นทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานดีและทำให้ผลของงานสัมฤทธิ์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดย Herbert (1972) ได้ระบุว่า แรงจูงใจเป็นผลที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างความต้องการหรือแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement)

อย่างไรก็ตาม ตามธรรมชาติของมนุษย์นั้น บุคคลมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ดังที่ Maslow ได้นำเสนอไว้ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่ง Gareth และ Jennifer (2011) อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนต้องการเติมเต็มความต้องการในระดับพื้นฐานจนสำเร็จ ก่อนที่จะเติมเต็มความต้องการในระดับที่มากกว่าในขั้นต่อไป ความต้องการพื้นฐานประกอบไปด้วย 5 ขั้น 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการทางเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem Needs) หรือความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และ 5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้กับชีวิต (Self-actualization Needs) หรือความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน

ในขณะที่ผู้นำที่มีความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่สร้างแรงจูงใจในหรือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรได้นั้น อาจนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg หรือ Two Factor Theory มาใช้ในองค์กรการ Frederick Herzberg มีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นเรื่องพื้นฐาน และทัศนคติที่มีต่องานสามารถกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ นำไปสู่ทฤษฎีสองปัจจัยของเขาหรือที่เรียกว่าทฤษฎีแรงจูงใจ – สุขอนามัย (Two Factor Theory) ทฤษฎีนี้ประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

(Motivation Factors) และ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานหรือลักษณะงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ หน้าที่ความรับผิดชอบ จากข้อมูลของ Herzberg ปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานนั้นแยกจากกันและแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ดังนั้น ผู้นำองค์กรที่พยายามกำจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานโดยการลอบประโลมพนักงานอาจนำมาซึ่งความสงบสุขในงานได้แต่ไม่ได้หมายความว่ามีความจูงใจในงานเกิดขึ้นเสมอไป จึงทำให้ Herzberg เสนอปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง สวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ ความมั่นคง การปกครอง (Huczynski และ Buchanan, 2013; Robbins, et al., 2018; Elliot et al., 2017; กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) โดย Porter, et al. (2018) พบว่า การให้ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ การออกแบบงาน คุณภาพของการสื่อสารในองค์กร และจิตวิญญาณในที่ทำงานล้วนมีบทบาทในการกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ ฤชดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2562: 219-230) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงานอย่างมีนัยสำคัญ และมีอำนาจการพยากรณ์สูงถึงร้อยละ 93

จากการสังเคราะห์แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยนี้ ได้นำแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg หรือ Two Factor Theory มาใช้ในการศึกษาและกำหนดตัวแปรโดยพิจารณาว่าปัจจัยที่ระบุไว้ในทฤษฎีดังกล่าวมีความครอบคลุมกับสภาพการศึกษของผู้วิจัย โดยกำหนดมิติที่ศึกษา ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับในการทำงาน ลักษณะงาน หน้าที่งาน โอกาสในการทำงาน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในการทำงาน นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองและการเมืองในองค์กร



แนวคิดด้านประสิทธิภาพของทีมงาน

2

การทำงานเป็นทีมและทีมงานเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารองค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และสร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ทีมงาน (Team Work) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ช่วยเหลือกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Jones & George, 2011) ประโยชน์ของการมีทีมงานในองค์กร คือ การฝึกกำลังสร้างสรรค์ความคิดในการทำงานและแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน ทำให้งานขององค์กรออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย หรือเป็น เรื่องของการใช้ปัจจัยในกระบวนการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นสิ่งที่จะทอน หรือแสดงถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานนั้น ปกติแล้วประสิทธิภาพมีตัวบ่งชี้ที่วัดได้หลายลักษณะ เช่น อัตราการได้รับผลตอบแทน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยการผลิต อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน เป็นต้น (Gibson, et al., 1988) Robbins et al., (2018) ได้นำเสนอตัวแบบทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Team Effectiveness Model) ว่าประสิทธิภาพของทีมงาน เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการใหญ่ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือ การประเมินผลและการให้รางวัล ภาวะผู้นำ ทրพยากรที่เพียงพอ 2) ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพ ความยืดหยุ่น ความหลากหลาย ความสามารถของสมาชิกในทีม ความชอบของสมาชิกในทีม ขนาดของทีม และการจัดสรรบทบาทของสมาชิกในทีม 3) ปัจจัยด้านการออกแบบงาน ประกอบไปด้วย ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน ความหลากหลายทางทักษะ ความอิสระในการตัดสินใจ และ 4) ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบไปด้วย ความสูญเสียเปล่าทางสังคม ความสามารถของทีม ความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และระดับของความขัดแย้ง

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องบางประการกับข้อสรุปที่ได้จากการศึกษา งานวิจัยของเบญจมาศ นิลกำแหง และคณะ (2564) ซึ่งระบุว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการ

ประสานงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการมีบรรยากาศที่ดี 6) ด้านการประเมินผล และ 7) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากการสังเคราะห์แนวคิดของประสิทธิภาพของทีมงาน งานวิจัยนี้ได้สกัดตัวแปรที่นำมาศึกษา โดยพบตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจและนำมาศึกษา จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) เป้าหมายของงานที่ชัดเจน 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) ความเป็นผู้นำ 5) ความมีอิสระในการตัดสินใจ โดย Dwamena et al., (2021) พบว่า แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน การออกแบบงาน และสภาพแวดล้อมของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และยังระบุว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ Aarabi, Subramaniam & Abu Baker Akeel (2013) พบว่า ปัจจัยจูงใจ 2 ตัว ได้แก่ การฝึกอบรม และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของ ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) พบว่าผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในด้านเวลาและด้านคุณภาพ และยังพบว่าความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย และความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยใช้พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ที่ใช้กับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน 420 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้จัดการในการเลือกตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิดแบบมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพทีมงาน ซึ่งใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating



Scale 5 ระดับ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .80 ขึ้นไป มีการนำไปหาค่าความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามวิธีการของ Cronbach (1970) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง โดยมีค่ามากกว่า .80

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แบบจำลอง PLS-SEM โดยแบบจำลอง PLS-SEM แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบจำลองการวัด (Outer Model หรือ Measurement Model) และแบบจำลองโครงสร้าง (Inner Model หรือ Structural Model) คุณภาพแบบจำลองพิจารณาจากความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของมาตรวัด ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน วัดด้วยค่าน้ำหนัก (Loading) ตัวชี้วัดต้องสูงกว่า .50 เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก พิจารณาค่า AVE ที่สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าต่ำกว่ารากที่สองของ AVE (Fornell & Larcker, 1981) และความเชื่อถือได้วัดด้วย Cronbach Alpha, Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) และ Jöreskog's rho (ρ_C) ควรค่ามากกว่า .7 (Henseler et al., 2016)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 420 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เพศชายมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา 26-30 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ส่วนใหญ่ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา คือระดับอนุปริญญาหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 โดยมีอายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 6 ปี มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา มีอายุงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 12,000-15,000 บาท มีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 ส่วนใหญ่

ทำงานในตำแหน่งฝ่ายการผลิต มีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมาอยู่ฝ่ายการตลาด มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) หรือ Outer model

ตารางที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้

Construct	Average variance extracted (AVE)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.5191
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.5777
ประสิทธิภาพของทีมงาน	0.5918

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ มีค่าตั้งแต่ 0.5191 ถึง 0.5918 แสดงว่ามาตรวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือนเพราะ AVE ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.5

ตารางที่ 2: แสดงค่าความเชื่อถือได้

Construct	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's alpha(α)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.9767	0.9767	0.9754
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.9457	0.9503	0.9436
ประสิทธิภาพของทีมงาน	0.9775	0.9781	0.9766

จากตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อถือได้ วัดด้วย Cronbach Alpha, Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) และ Jöreskog's rho (ρ_c) ที่ทุกค่าต้องมากกว่า 0.7 โดย Cronbach Alpha มีค่าระหว่าง 0.9436 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) ถึง 0.9766 (ประสิทธิภาพของทีมงาน) Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) มีค่าระหว่าง 0.9457 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) ถึง 0.9775 (ประสิทธิภาพของทีมงาน) และ Jöreskog's rho (ρ_c) มีค่าระหว่าง 0.9503 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) ถึง 0.9781 (ประสิทธิภาพของทีมงาน) พบว่าทุกค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่ามาตรวัดของการวิจัยนี้มีความเชื่อถือได้



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง หรือ Inner model

ตารางที่ 3: ค่าสัมประสิทธิ์แสดงการตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

Construct	Coefficient of determination (R^2)	Adjusted R^2
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.7049	0.7042
ประสิทธิภาพของทีมงาน	0.8301	0.8293

สมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่แบ่งได้ตามตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามคือตัวแปรที่ถูกสร้างขึ้น และตัวแปรอิสระคือตัวแปรที่อยู่ต้นทางลูกศร ตัวแปรตามอาจมีหลายตัว นอกจากนั้น Inner model ยังประกอบด้วยตัวแปรแทรกกลาง (Intervening variable) และเป็นตัวแปรตาม ในสมการโครงสร้างด้วย หลักพิจารณาแบบจำลองมีคุณภาพดีในแบบจำลองโครงสร้างคือ ค่าน้ำหนัก (Loading) หรือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) และ R^2 ที่ค่าสถิติทั้งสองมีค่าสูง มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นบวก Hair et al., (2010) เสนอว่าการพิจารณาว่า R^2 ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบ่งเป็นสามระดับคือ ระดับอ่อน (Weak) 0.25 ระดับกลาง (Moderate) 0.50 ระดับพอเพียง (Substantial) 0.75 จากตารางที่ 3 และค่า R^2 ของตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของทีมงานมีค่าเท่ากับ 0.7049 และ 0.8301ตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างไปทางระดับพอเพียง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4: ผลกระทบรวม (Total effect) ทางตรง (Direct effect) และทางอ้อม (Indirect effect)

Effect	Direct Effect	Indirect effects	Total effect	Cohen's f^2
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -> ประสิทธิภาพของทีมงาน	0.5445		0.5445	0.5150
สภาพแวดล้อมในการทำงาน -> แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.8396		0.8396	2.3893
สภาพแวดล้อมในการทำงาน -> ประสิทธิภาพของทีมงาน	0.4046	0.4572	0.8618	0.2844

f^2 : เล็ก ≥ 0.02 ; กลาง ≥ 0.15 ; ใหญ่ ≥ 0.35

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลและค่าขนาดอิทธิพล f^2 ประกอบด้วย 3 เส้นทาง โดยเส้นทาง สภาพแวดล้อมในการทำงาน $\rightarrow$ ประสิทธิภาพ เป็นเส้นทางที่มีขนาดผลกระทบรวมใหญ่ที่สุดเท่ากับ 0.8618 และมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม มีค่าขนาดอิทธิพลขนาดกลางเท่ากับ 0.2844 รองลงมาเป็นเส้นทาง สภาพแวดล้อมในการทำงาน $\rightarrow$ แรงจูงใจ เป็นเส้นทางที่มีขนาดผลกระทบรวมเท่ากับ 0.8396 โดยเป็นผลกระทบทางตรงทั้งหมด มีค่าขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่เท่ากับ 2.3893 และเส้นทาง แรงจูงใจ $\rightarrow$ ประสิทธิภาพ เป็นเส้นทางที่มีขนาดผลกระทบเท่ากับ 0.5445 โดยเป็นผลกระทบทางตรงทั้งหมด ค่าขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่เท่ากับ 0.5150 ทั้งสามเส้นทางพบว่าค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมดน่าพอใจและแสดงถึงเกณฑ์คุณภาพที่ดี (Cohen, 1988)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3 มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลโดยเริ่มจากผลของการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างซึ่งมีคุณภาพดี มีค่าน้ำหนัก (Loading) หรือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) และ R^2 ที่ค่าสถิติทั้งสองมีค่าสูง มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นบวก และเป็นไปตามที่ Hair et al., (2010) เสนอแนะ โดยมีค่า R^2 ของตัวแปร แรงจูงใจและประสิทธิภาพมีค่าเท่ากับ 0.7049 และ 0.8301ตามลำดับซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างไปทางระดับพอเพียง

การอภิปรายผลเพื่อตอบสมมติฐานในการวิจัย ผลของการวิเคราะห์อิทธิพลผลกระทบรวม (Total effect) ทางตรง (Direct effect) และทางอ้อม (Indirect effect) ใน 3 เส้นทาง เส้นทางที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน $\rightarrow$ ประสิทธิภาพของทีมงาน เป็นเส้นทางที่มีขนาดผลกระทบรวมใหญ่ที่สุดเท่ากับ 0.8618 และมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม มีค่าขนาดอิทธิพลขนาดกลางเท่ากับ 0.2844 นั้นหมายความว่าอิทธิพลที่ส่งไปยังประสิทธิภาพของทีมงานนั้น ไม่ได้เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ได้ส่งผ่านไปยังแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งส่งผลให้ค่าประสิทธิภาพของทีมงาน ผลกระทบรวมมีค่าสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ (2562 : 219-230) ที่พบว่า สมการโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการยอมรับอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษาบางตัวแปรยัง



สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา และด้านคุณภาพ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญ

เส้นทางที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน -> แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเส้นทาง ที่มีขนาดผลกระทบรวมเท่ากับ 0.8396 โดยเป็นผลกระทบทางตรงทั้งหมด มีค่าขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่เท่ากับ 2.3893 ดังนั้น สภาพทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบรรลุถึงประโยชน์ของบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muchtar (2016) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และงานวิจัยของ Porter, Riesenmy, & Fields (2018) ที่พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เส้นทางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -> ประสิทธิภาพของทีมงาน เป็นเส้นทาง ที่มีขนาดผลกระทบเท่ากับ 0.5445 โดยเป็นผลกระทบทางตรงทั้งหมด ค่าขนาดอิทธิพลขนาดกลางเท่ากับ 0.5150 ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับในการทำงาน ลักษณะงาน หน้าที่งาน โอกาสในการทำงาน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในการทำงาน นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองและการเมืองในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพของทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Forson et al., (2021) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ปัจจัยอื่นมีด้าน เช่น ด้านค่าตอบแทน การออกแบบงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aarabi, et al., (2013) และงานวิจัยของ กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ (2562 : 36-49) ซึ่งทั้งสองงานวิจัย พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบรรลุถึงประโยชน์ของบุคคล นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังได้ค้นพบอีกว่า ประสิทธิภาพของทีมงานจะมีค่าสูงขึ้นอีก อันเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปยังประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับในการทำงาน ลักษณะงาน หน้าที่งาน โอกาสในการทำงาน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ในการทำงาน นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน การปกครองและการเมืองในองค์กร จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ ได้ค้นพบอิทธิพลที่สำคัญของตัวแปรแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งข้อค้นพบนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรต่าง ๆ ได้ สำหรับประเด็นการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการนำสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจงมาทำการศึกษา ร่วม เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงานที่บ้านหรือการทำงานแบบไฮบริดซึ่งจะทำให้สามารถตอบโจทย์ปัญหาการวิจัย ในช่วงของการเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) เนื่องจากเป็นสถานการณ์อันไม่ปกติทั่วไปในการดำเนินงานขององค์กร และการศึกษาในช่วงเวลาดังกล่าวนี้อาจทำให้เกิดข้อค้นพบที่เฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์มากขึ้น เป็นกรณีศึกษาและให้ประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ภายใต้สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นคล้ายคลึงกันในสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและโรคระบาดต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข สันติกร ภูมิปฐมกุล และวิจิตตรา ผลมะม่วง. (2562). แรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(2), 36-49.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข นิกร ลีชาคำ และมรุต จันทรกระพ้อ. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี*, 8(2), 219-230.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- ชุติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2547). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เบญจมาศ นิลกำแหง เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต และกาญจนา บุญภักดี. (2564). รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(8), 218-235.
- ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1), 179-194.
- พรหมภัสสร บุญแท้. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพบก กระทรวงกลาโหม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกริก.

- วรรณ อารณ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาในระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก.
- Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., Abu, B. A. (2013). Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301-310. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n9p301>.
- Cohen J. (1988). *Statistical power for the behavioral sciences*. (2nd ed). Academic Press. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological Test (5th ed)*. Harper Collins.
- Elliot, A. J., Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2017). *Handbook of Competence and Motivation* (2nd ed). The Guilford.
- Forehand, G.A., & Gilmer, V.H. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>.
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations: behavior, structure, processes*. Business Publications.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). Pearson Education.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P.A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research : updated guildelines, *Industrial Management & Systems*, 116(1), 2-20.
- Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach* (12th ed). Appletion-Century-Crofts.



- Huczynski, A. A., & Buchanan, D. A. (2013). *Organizational Behavior* (8th ed). Pearson Education.
- Jones, G.R., & George., J.M. (2011). *Essentials of Contemporary Management* (4th ed). McGraw-Hill.
- Muchtar, M. (2016). The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi*, 6(2), 27-40. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.80>.
- Moos, R.H., & Moos, R.S. (1986). *Family Environment Scale Manual* (2nd ed). Consulting Psychologists.
- Porter, T.H., Riesenmy, K.D., & Fields. (2016). Work Environment and Employee Motivation to Lead Moderating Effects of Personal Characteristics. *American Journal of Business*, 31(2), 66-90. <https://doi.org/10.1108/AJB-05-2015-0017>.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(2015), 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P., Jude, T. A., & Beward, K. E. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Canaga.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.04.003>.
- Yeti Kuswati, (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296-302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>.