

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัย เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงาน ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATOR FACTORS TOWARD WORKING ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE WORK EFFICIENCY IN THE AUTOMOTIVE PARTS AND SPARE PARTS INDUSTRY*

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ**

ธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ***

ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์****

(วันที่รับบทความ: 15 มีนาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 17 มิถุนายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 26 มิถุนายน 2567)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อทดสอบอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อทดสอบอิทธิพลตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยง สภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ จำนวน 640 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

* บทความวิจัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

** นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: pook333@gmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: tummatinna@yahoo.com

**** รองศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม E-mail: dr.prasittichai@gmail.com

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATOR FACTORS TOWARD WORKING ENVIRONMENT TO THE EMPLOYEE WORK EFFICIENCY IN THE AUTOMOTIVE PARTS AND SPARE PARTS INDUSTRY*

PIYANUCH PROMPRASERT **

TUMMATINNA SEESUPAN ***

PRASITTICHAJ NARAKORN****

(Received: March 15, 2024; Revised: June 17, 2024; Accepted: June 26, 2024)

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to investigate the influence of the working environment, work motivation, organizational commitment, and employee work efficiency; and 2) to investigate the influence of moderator variables of work motivation and organizational commitment as mediator factors toward the working environment to employee work efficiency. The samples were 640 employees working in the automotive parts and spare parts industry. Data were collected using a questionnaire and statistics used in this research were frequency, percentage, average, standard deviation, and structural equation modeling. The research results revealed that 1) the working environment had no direct positive influence on employee work efficiency; 2) the working environment had a positive direct influence on employee motivation; 3) the working motivation had a positive direct influence on employee work efficiency; 4) the working environment had a positive direct influence on organizational commitment; 5) the organizational commitment had a positive direct influence on employee work efficiency; and 6) the working environment had a positive direct influence on employee work efficiency, with work motivation and organizational commitment as mediator variables. The research findings can be used to plan and formulate human resource management policies to be more efficient.

Keywords: Working Environment, Work Motivation, Employee Work Efficiency, Organizational Commitment

* Research article, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University

** Doctoral Candidate, Business Administration, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: pook333@gmail.com

*** Assistant Professor Dr., Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: tummatinna@psru.ac.th

**** Associate Professor Dr., Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: prasittichai@psru.ac.th

บทนำ

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ การเติบโตของอุตสาหกรรมสร้างรายได้จากการส่งออกเป็นอันดับ 1 และมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมโลหะพลาสติกและยาง มีส่วนช่วยในการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561–2580) ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดแนวทางและเป้าหมายพัฒนาประเทศในระยะยาว นำพาไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ บนฐานของเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรมของประเทศในทุกภาคส่วนและพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ดังนั้นเพื่อเพิ่มมูลค่าพร้อมสร้างนวัตกรรมให้กับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ของประเทศไทยควรต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อทิศทางการผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคต การเตรียมความพร้อมพัฒนาทักษะแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเร่งยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีต่อการเปลี่ยนผ่านไปสู่การผลิตยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อสนับสนุนและสอดคล้องต่อการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตในระบบอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ตามความต้องการสังคมยุคดิจิทัลในอนาคต

ในการบริหารงานเพื่อการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะมนุษย์คือผู้นำพาให้องค์กรเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเกี่ยวเนื่องในการบริหารงานส่วนหนึ่งควรคำนึงคือการรักษาแรงงานที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร โดยอลันและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันให้กับพนักงานภายในองค์กรเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร สามารถทำให้พนักงานมีความรัก มีความจงรักภักดีอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานเต็มกำลังและเต็มใจสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่ดีเป็นไปตามที่เป้าหมายที่กำหนด สนับสนุนให้ธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้าส่งผลดีต่อการขยายกิจการในอนาคต

นอกจากความผูกพันขององค์กรที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงแล้ว ยังคงมีปัจจัยด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีส่วนช่วยผลักดันให้พนักงานมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อาทิ แรงจูงใจในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งสิ้น โดยแรงจูงใจในการทำงาน ควรเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับตามปกติ ช่วยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ในองค์กรต่อการแสดงพฤติกรรมในทางบวกให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า เมื่อพนักงานขององค์กรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เป็นการช่วยรักษาพนักงานที่มีทักษะแรงงานที่มี

ประสบการณ์ และมีคุณภาพอยู่กับองค์กรนานที่สุด จะส่งผลดีต่อองค์กรโดยเฉพาะในยุคการเปลี่ยนแปลงที่ต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางของกระแสสังคม ดังนั้นผู้บริหารควรมีความเข้าใจอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อจะนำมาสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่พนักงานพึงพอใจ โดยสอดคล้องกับแนวคิดและริยันโต (Octavianus & Riyanto, 2020) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรที่อยู่รอบ ๆ ตัวพนักงาน มีผลโดยตรงต่อการทำงานของพนักงาน มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพให้แก่ผลการปฏิบัติงานได้ ในธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ของประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่เป็นโรงงานที่เกี่ยวข้องกับชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นงานหนัก พื้นที่จำกัด อากาศไม่ถ่ายเท มีอุณหภูมิสูงและมีเสียงรบกวน และบางครั้งยังต้องทำงานแข่งขันกับเวลา จึงพบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และการเปลี่ยนพนักงานในระบบบ่อยๆ ถึงแม้ว่าองค์กรจะให้สวัสดิการแก่พนักงานตามที่กฎหมายกำหนดแล้วก็ตาม โดยสอดคล้องกับบัญญัติลักษณะ วีระสมบัติ (Weerasombat, T., 2017) ที่ศึกษาในเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการแรงงานของผู้จำหน่ายรถยนต์ในประเทศไทย พบปัญหาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนี้เช่นกัน ซึ่งแรงงานที่ขาดแคลน ได้แก่ระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน ช่างเทคนิค และวิศวกรโรงงาน และการลาออกของแรงงานที่รับเข้ามาทำงาน ผ่านบริษัทจ้างเหมาแรงงาน และการจัดสวัสดิการให้คนงานน้อยเกินไปแม้สวัสดิการที่จัดให้จะเป็นไปตามขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นของความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้น ธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์จะก้าวผ่านไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จึงควรคำนึงในองค์ประกอบดังกล่าว ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อทราบความสัมพันธ์ของอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาพนักงานขององค์กรและเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 : สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐาน 2 : สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐาน 3 : แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

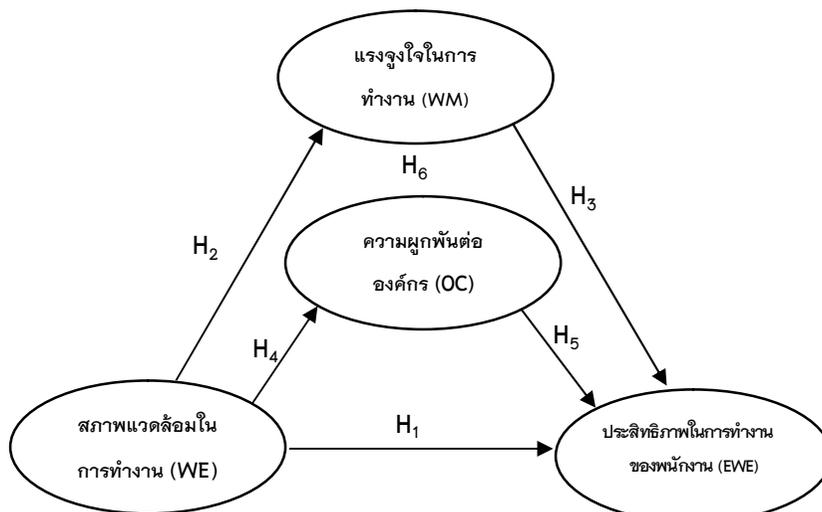
สมมติฐาน 4 : สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน 5 : ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐาน 6 : สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Employee' Work Efficiency) และ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยลักษณะเชิงสำรวจ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ ซึ่งจากข้อมูลกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ของประเทศไทย ปี 2566 มีจำนวน 504,000 คน (Division of Labor Economics Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labor, 2023) จากสถานประกอบการในภาคการผลิต ภาคการค้าส่ง และภาคการขายปลีกชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ จำนวน 11,375 แห่ง (Department of Business Development, 2023)

กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ จำนวน 640 กลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1) โดยใช้หลักการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของแฮร์และคณะ (Hair, et al, 2014, p.100) ที่ควรมีกกลุ่มประชากรตัวอย่าง ควรต้องมีอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยงานวิจัยมีทั้งหมด 64 ข้อ กำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่า และผู้วิจัยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามความสะดวก (Convenience Sampling)

ตารางที่ 1 สัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์			รวมทั้งสิ้น (แห่ง)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (ราย)	สัดส่วนของ กลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ)
	ผลิต	ขายส่ง	ขายปลีก			
1. กรุงเทพฯ	479	1,609	1,985	4,073	229	35.82
2. กลาง	900	809	1,586	3,295	185	28.97
3. ตะวันตก	49	69	185	303	17	2.66
4. ตะวันออก	676	244	599	1,519	86	13.36
5. ตะวันออกเฉียงเหนือ	52	206	627	885	50	7.78
6. เหนือ	29	188	491	708	40	6.23
7. ใต้	20	133	437	590	33	5.18
รวมทั้งสิ้น	2,205	3,258	5,910	11,373	640	100

ที่มา: (Department of Business Development, 2023)

2. เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นคำถามปลายปิด (Close ended Question)

แบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ 3) แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ 4) ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ และ 5) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งหมด 64 ข้อ แบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตรวจสอบความตรง (Validity Test) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่า Item-Objective Congruence (IOC) เท่ากับ 1.0 ซึ่งมากกว่า 0.6 และ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ของแบบสอบถามก่อนการวิจัย จำนวน 30 ชุด ด้วยสถิติ Cronbach's Alpha ในตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน , แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 0.977 0.947 และ 0.963 ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรมีความเชื่อมั่นเกิน 0.7 ถือว่าแบบสอบถามมีมาตรฐานในการ นำเก็บข้อมูลในภาคสนาม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและเก็บข้อมูลจากตัวแทนพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ ยานยนต์ทางจดหมายไปรษณีย์และแบบสอบถามออนไลน์ ระหว่างเดือน มิถุนายน – กันยายน 2566 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ จำนวน 640 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบาย ค่าสถิติทั่วไปของข้อมูล ด้วยโปรแกรม IBM SPSS และใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรม IBM AMOS

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา พบเป็นเพศชาย จำนวน 362 คน (ร้อยละ 56.60) และ เพศหญิง จำนวน 278 คน (ร้อยละ 43.40) มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากที่สุด จำนวน 225 คน (ร้อยละ 35.20) รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 190 คน (ร้อยละ 29.70) อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 141 คน (ร้อยละ 22.00) อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 76 คน (ร้อยละ 11.90) และอายุ มากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.30) ตามลำดับ มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 350 คน (ร้อยละ 54.70) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน (ร้อยละ 37.30) ระดับ ปริญญาโท จำนวน 48 คน (ร้อยละ 7.50) และปริญญาเอก จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.50) ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงาน 3 ปี ไม่เกิน 15 ปี มากที่สุด จำนวน 452 คน (ร้อยละ 70.60) รองลงมา

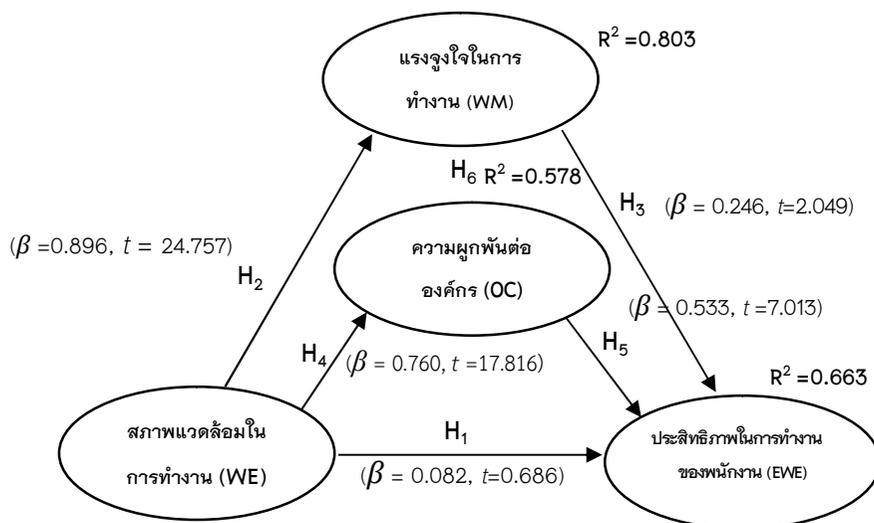
ประสบการณ์ทำงาน 16-30 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 26.20) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน (ร้อยละ 3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์ความผันแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	สัญลักษณ์	\bar{X}	SD	CV	แปรผล
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	(WE)	4.28	0.71	0.17	มาก
แรงจูงใจในการทำงาน	(WM)	4.15	0.70	0.17	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	(OC)	4.08	0.76	0.19	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	(EP)	4.27	0.59	0.14	มาก

2. ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบสมการโครงสร้าง (แสดงในตารางที่ 2) พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.27 และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.08 ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์สถิติอ้างอิง (Reference Statistic) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน เพื่อหาอิทธิพลระหว่างตัวแปร 4 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าโมเดลเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ในระดับที่ยอมรับได้ (แสดงในภาพที่ 2)



Mode Fit: $\chi^2 = 45.754, df = 52, p\text{-value} = 0.717, \chi^2/df = 0.880,$

GFI = 0.990, AGFI = 0.980, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างและอิทธิพลของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

4. การทดสอบอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) สัมประสิทธิ์ข้อสมมติฐานที่ 1 – 5 (แสดงในภาพที่ 2) และ (แสดงตารางที่ 2) พบว่าสมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.082 ($\beta_1 = 0.082, t=0.686, p > 0.05$) สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.896 ($\beta_2 = 0.896, t = 24.757, p < 0.05$) สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.246 ($\beta_3 = 0.246, t = 2.049, p < 0.05$) สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.760 ($\beta_4 = 0.760, t = 17.816, p > 0.05$) และสมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.533 ($\beta_5 = 0.533, t = 7.013, p < 0.05$)

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

	เส้นทาง	beta	S.E.	t-value	p-value	ผลลัพธ์
H1	WE → EP	0.082	0.081	0.689	0.491	ไม่สนับสนุน
H2	WE → WM	0.896	0.032	24.757***	0.000	สนับสนุน
H3	WM → EP	0.246	0.094	2.049*	0.040	สนับสนุน
H4	WE → OC	0.760	0.036	17.816***	0.000	สนับสนุน
H5	OC → EP	0.533	0.062	7.013***	0.000	สนับสนุน

หมายเหตุ (1) * หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.57$), (2) ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) ($t\text{-value} \geq 2.57$), (3) *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) ($t\text{-value} \geq 3.29$).

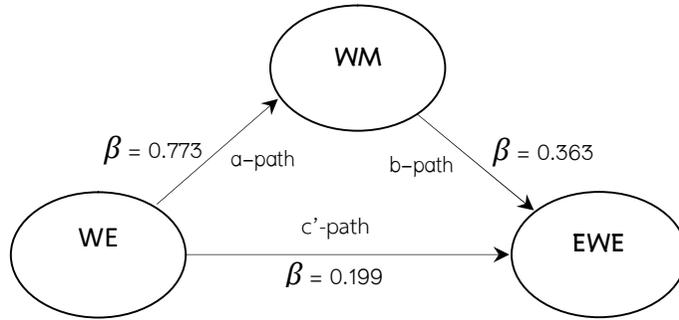
ตารางที่ 4 อิทธิพลของตัวแปรบุป้จจัยที่มีผลต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (Latent Variable)	R ²	อิทธิพล (Effect)	ตัวแปรบุป้จจัย (Antecedents)		
			WE	WM	OC
WM	0.803	DE	0.896***	N/A	N/A
		IE	N/A	N/A	N/A
		TE	0.896***	N/A	N/A
OC	0.578	DE	0.760***	N/A	N/A
		IE	N/A	N/A	N/A
		TE	0.760***	N/A	N/A
EWE	0.663	DE	0.082*	0.246**	0.533***
		IE	0.626***	N/A	N/A
		TE	0.707***	0.246**	0.533***

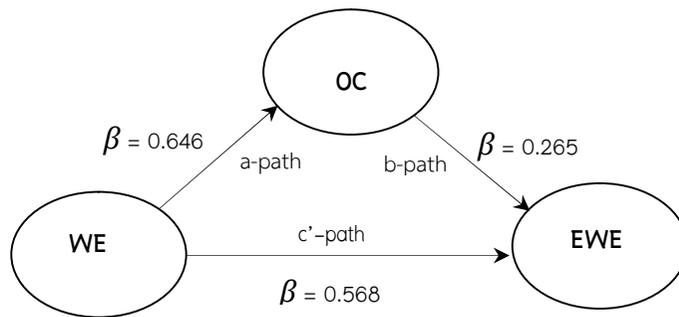
หมายเหตุ : DE = Direct effect, IE = Indirect effect, TE = Total effect, N/A = not applicable, (1) * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$), (2) ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01 ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$), (3) *** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.001 ($3.290 \leq t\text{-value}$)

จากตารางที่ 4 พบว่าบุป้จจัยทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) (TE = 0.707) รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร (OC) (TE = 0.533) และแรงจูงใจในการทำงาน (WM) (TE = 0.246) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 บุป้จจัยร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 66.30 ($R^2 = 0.663$)

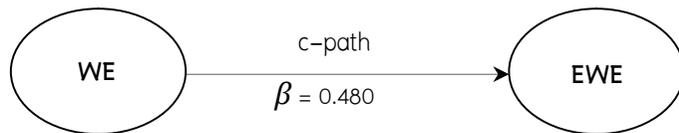
5. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Effect) การวิเคราะห์ผลการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้หลักของบารอนและเคนนี่ (Baron & Kenny, 1986) ซึ่งสนับสนุนข้อสมมติฐานที่ 6 พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (a-path) เท่ากับ 0.773 มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (b-path) เท่ากับ 0.363 มีนัยสำคัญทางสถิติ (แสดงในภาพที่ 3) โดยค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) ลดลงจาก 0.480 เป็น เป็น 0.199 ($c'\text{-path} < c\text{-path}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (แสดงในภาพที่ 5) และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (a-path) เท่ากับ 0.646 มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (b-path) เท่ากับ 0.265 มีนัยสำคัญทางสถิติ (แสดงในภาพที่ 4) และค่าอิทธิพลรวมลดลงจาก 0.480 เป็น 0.308 ($c'\text{-path} < c\text{-path}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (แสดงในภาพที่ 5) แสดงว่าแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediation) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน



ภาพที่ 3 โมเดลที่มีอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 4 โมเดลที่มีอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 5 อิทธิพลรวมระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากลักษณะของสายงานการผลิตภายในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่ ยานยนต์ของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่มักเกี่ยวฐานการผลิตเครื่องจักรกลและอะไหล่ชิ้นส่วน ต่าง ๆ ที่มีรูปแบบการผลิตที่มีแบบแผนตายตัว ไม่ใช้ฐานการผลิตเกี่ยวกับการคิดค้นนวัตกรรมพิเศษขั้นสูง และจะพบเพศชายมากกว่าเพศหญิงเสมอ ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากการตอบ แบบสอบถามจากการศึกษาวิจัยนี้ จึงพบเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และในระดับปฏิบัติการมากกว่า ระดับอื่นๆ และเมื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเป็นไปตามข้อสมมุติฐานการวิจัย H₁ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (Salapruet & Darawong, 2019) ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี พบว่าด้าน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีเช่นกัน เนื่องจากพนักงานเป็นเพียงระดับปฏิบัติการ ต้องทำงานตามสาย งานการผลิตที่กำหนด และมีการควบคุมปัจจัยบางอย่างที่อาจมีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตในเรื่องของ คุณภาพงานและจำนวนปริมาณชิ้นงาน พนักงานไม่มีอิสระในการเลือกพื้นที่การทำงานหรือ สภาพแวดล้อมที่พึงพอใจได้ และสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มักมาจากการพิจารณาในคุณภาพและจำนวนชิ้นงานการผลิต เปรียบเทียบกับความคุ้มค่าการ ลงทุน เวลาที่ใช้กับผลงานในรอบการผลิตแต่ละครั้ง พนักงานจึงต้องยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่กำหนดภายในโรงงาน ดังนั้น จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ในประเทศไทยที่พบในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเพียงฐานการผลิต หากต้องการให้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานดีขึ้น อาจจะต้องขึ้นกับสิ่งอื่นไม่ใช่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานอย่างเดียว องค์การควรนำปัจจัยด้านอื่นๆ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น เช่น การยอมรับในความสามารถจากผู้บริหารหรือทีมงาน โอกาสที่ ช่วยสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ สวัสดิการพิเศษนอกจากที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น แตกต่างกับเปา โล รอสซี และคณะ (Paolo Rossi et al., 2022) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อการทำงานของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. ผลการวิจัยเป็นไปตามข้อสมมุติฐานการวิจัย H₂ โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมี อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานส่งผลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานต่อไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวาร์ชิตโต (Suwarsito, 2020) พบว่าแรงจูงใจในการ ทำงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทางตรงเชิงบวกและ มีนัยสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานใน องค์การไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ หรือที่ไม่ใช่ทางกายภาพ จะไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรงก็ตาม แต่เมื่อมีอิทธิพลกับแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่าง ประสิทธิภาพดีขึ้นได้ องค์การจึงควรใช้สิ่งดังกล่าว มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีสิ่ง อำนวยความสะดวกสบายหรือช่วยผ่อนคลายความเครียด อาจมีห้องพักผ่อนที่มีกิจกรรมสันทนาการ ให้พนักงานได้สนุกสนานเวลาว่าง มีห้องออกกำลังกาย มีรางวัลพิเศษเพื่อมอบให้พนักงานเนื่องในโอกาส พิเศษต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ที่ดีได้ และในทางกลับกันถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรไม่เอื้ออำนวยก็จะส่งผลให้แรงจูงใจใน

การทำงานของพนักงานลดลง ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับอันเดรียนโตและสิริงโกริงโก (Andrianto & Siringoringo, 2020) พบว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับวิธีการและความสะดวกสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและบริษัทช่วยสนับสนุนกิจกรรมของพนักงาน

3. ผลการวิจัยเป็นไปตามข้อสมมุติฐานการวิจัย H₃ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของโลน (Loan, 2020) ระบุว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยแรงจูงใจมีหลากหลายประเภท เป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาจมาจากความต้องการ ความกดดัน หรือความปรารถนาที่ต้องการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การได้รับยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้รางวัลหรือกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจอาจจะเกิดมาจากธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจในองค์กรควรขึ้นอยู่กับการพิจารณาเลือกใช้ตามความเหมาะสมขององค์การ ซึ่งพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่สูงขึ้นส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นผลดีต่อการเพิ่มตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิปตี นา โบอาโฟ โอโคไน และคณะ (Gifty Naa Bofoa Okine, et al., 2021) พบว่า แรงจูงใจสามารถเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพของพนักงาน หากรูปแบบแรงจูงใจที่เลือกตรงกับความต้องการของพนักงานก็จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ในทางกลับกันหากรูปแบบแรงจูงใจที่เลือกไม่สนองความต้องการของพนักงานประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ เข้าใจประโยชน์และสร้างแรงจูงใจที่สนองต่อการจูงใจให้พนักงานส่วนใหญ่เกิดกระบวนการผลักดันและนำไปใช้ปรับปรุงในประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

4. ผลการวิจัยเป็นไปตามข้อสมมุติฐานการวิจัย H₄ โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือสิ่งที่อยู่โดยรอบตัวของพนักงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น ความปลอดภัย ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อาคาร สถานที่ แสงสว่าง บรรยากาศ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรต่างๆ เป็นต้น ล้วนเป็นปัจจัยในการสร้างความผูกพันแก่พนักงานในองค์กร จากการศึกษาของรอนนี และคณะ (Ronny et al., 2019) เผยให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีการสื่อสารที่ดี มีปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยกำหนดและสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ดีให้กับพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือยิ่งสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้นเท่าไรความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงขึ้นและถ้าหากในองค์กรสร้างสภาพแวดล้อมให้พนักงานเกิดความผูกพันจะช่วยทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยพนักงานจะยอมรับในค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติ กฎเกณฑ์ กฎระเบียบอย่าง เข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและสร้างแรงผลักดันร่วมกัน สร้างความพร้อมทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจไม่เกิดการต่อต้าน ทำงานให้องค์กรอย่างไร้เงื่อนไขและช่วยองค์กรเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ผลการวิจัยเป็นไปตามข้อสมมุติฐานการวิจัย H₅ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับวาทย์ยูดี (Wahyudi, 2016) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในทัศนคติพื้นฐานที่ควบคุมความรู้สึกและความคิดที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีด้วยเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของจิตใต้สำนึกที่สร้างให้เกิดการยอมรับ มีความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของการที่ต้องดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเสียสละให้แก่องค์กรในการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หากในองค์กรพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับเฮโรเฟียตนา และคณะ (Haerofiatna et al., 2021) พบว่าถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นและถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง

6. ผลการวิจัยเป็นไปตามข้อสมมุติฐานการวิจัย H₆ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับเปาโล รอสซี และคณะ (Paolo Rossi et al., 2022) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานและตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถสื่อกลางสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลในเชิงบวกอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องรอนนี และคณะ (Ronny et al., 2019) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในสถานการณ์ที่มีสิ่งแวดลอมเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อาจไม่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้มากนัก การที่พนักงานและองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกผูกพันให้แก่พนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยทำหน้าที่เป็นตัวแปรแทรกแซงส่งผ่านให้พนักงานยอมรับในสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุมของระบบการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีช่วยสนับสนุนให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บรรลุจุดมุ่งหมายในการบริหารงานและเกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านจิตใจ เช่น การสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ไม่เครียด ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมบางส่วนที่ไม่ได้กระทบต่อระบบการผลิต อาทิ จัดให้บริเวณสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวกเท่าที่มีได้ รวมถึงให้อิสระในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จัดเวลาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อสภาพร่างกาย การยอมรับและชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2. ผู้บริหารควรคำนึงถึงการมอบโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ในงานแต่ละงาน แสดงความชื่นชม หรือเพิ่มค่าตอบแทน หากองค์กรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้อย่างชัดเจนแล้ว จะช่วยกระตุ้นสร้างความสนใจต่อการพัฒนางานของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น สร้างกิจกรรมที่มีส่วนให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงาน อาทิ มีรถรับส่งให้พนักงานระหว่างสถานที่ทำงานและบ้านพัก หรือจัดรับส่ง การให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นหากพนักงานมีความประสงค์ทำงานในวันหยุด เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ จัดการแข่งขันกีฬาสมัครศึภายใน เพื่อสร้างความสามัคคีและเสริมสร้างความผูกพันให้พนักงาน อาจใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานที่มีอายุงานมาก มีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายมีความรับผิดชอบสูง มากกว่าพนักงานทั่วไป หรือการสร้างความมั่นคงในสายอาชีพ เช่น มีแผนพัฒนาองค์ความรู้ การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การพัฒนาตำแหน่งงานสู่การเติบโตในสายอาชีพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษารูปแบบของการวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์ผลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์

References

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Andrianto, T., & Siringoringo, J. P. (2020). The Influence of Working Environment and Motivation on Employee work efficiency in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4, 191–196.
- Department of Business Development. (2023). *Legal entity information and financial statements by area, classified by business type code*. Available on <https://datawarehouse.dbd.go.th/area>. (retrieved 2023, November 7).

- Division of Labor Economics Office of the Permanent Secretary, Ministry of Labor. (2023). *Number of employed workers. Classified by industry type, quarterly*. Available on http://warning.mol.go.th/get_table/table_container_1?sec=1&field=labor_employed_person_indust&type=html. (retrieved 2023, November 7).
- Gifty Naa Boafoa Okine, George Yaw Asare Addeh, Babalola Emmanuel Olusola, & Isaac Asare (2021). Employee Motivation and its Effects on Employee Productivity/ Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 12(16), 99–108.
- Haerofiatna et al., (2021). The Effect of Organizational Commitment and Working Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109–117.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. US: Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Loan, L.T.M. 2020. The influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.
- Octavianus, S. S., & Riyanto S. (2020). The Effect of Compensation and Working Environment on Employee Work Efficiency. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 9(6), 59–61.
- Paolo Rossi L. Ambarita, Agustina Hanafi, & Yuliani. (2020). The Influence of Self-Efficacy and Working Environment on Employee Work Efficiency: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Journal of Business and Management*, 10(1), 263–280.
- Ronny, Yusuf Edward & Susanti. 2019. The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee work efficiency with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Berkat Bima Sentana. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(3), 31– 38.
- Salapruerk, N. & Darawong, C. (2019). Environment factors in Workplace Affecting Efficiency and Effectiveness of Operational Staff in Automotive Part Factories in Chonburi Province. *Sripatum Chonburi Academic Journal*, 16(1), 166–177.
- Suwarsito, S. (2020). The Role of Working Environment and Work Motivation in Increasing Employee Work Efficiency. *Widya cipta: Jurnal sekretari dan manajemen*, 4(1), 70–75.
- Wahyudi, R. (2016). Becoming an Empowered EFL Teacher: A Critical Self-Reflection of Professional Development. *ELTED*, 20, 83–96.
- Weerasombat, T. (2017). Problems and Solutions for Labor Management in Thai Automobile Suppliers. *Journal of HRintelligence*, 12(1), 14–36.