

ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจ
ในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล็อคประตูรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด

Job Satisfaction as a Mediator Variable Between Job Motivation and Work
Environment That Affecting Job Efficiency of Full-Time Employees in a Car Door
Lock Manufacturing Company in the Siam Eastern Seaboard Industrial Estate

¹ประยูร ศรีอุดมกุล (Prayoon Sriudomkul)

²สุมาลี รามัญญ์ (Sumalee Ramanust)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

(Master of Business Administration, Southeast Asia University)

Email: prayoon_s@hotmail.com

Received November 10, 2021; Revised November 27, 2021; Accepted April 5, 2022

Abstract

This research aimed to study 1) the level of job motivation, job satisfaction, work environment, and job efficiency; 2) job satisfaction as a mediator variable between the job motivation that affects job efficiency; and 3) job satisfaction as a mediator variable between the work environment that affects job efficiency. Regarding the research, the methodology was quantitative research. The sample used in this research was 185 full-time employees of a car door lock parts manufacturing company in the Siam Eastern Seaboard Industrial Estate. The statistics used in this research consist of frequency, percentage, mean, and standard deviation values and are analyzed by the structural equation model (SEM) by Smart PLS 3.0 program. The results revealed that: 1) the level of job motivation and job efficiency was at a high level, the level of job satisfaction and work environment were at a medium level; 2) job satisfaction as a variable linked to job motivation that affects job efficiency of full-time employees with a total influence of 0.259; and 3) job satisfaction as a variable linked to work environment that affects job efficiency with a total influence

of 0.545, The result showed that the influence of job motivation and work environment affects job efficiency in higher.

Keywords: Job Motivation; Job Satisfaction; Work Environment; Job Efficiency

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ำแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีส์เทิร์น ซีบอร์ด จำนวน 185 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM: Structural Equation Modelling) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผลรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 0.259 และ 3) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าอิทธิพลรวมอยู่ที่ 0.545 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; ความพึงพอใจในการทำงาน; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงาน

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่เอื้ออำนวยทั้งด้านอัตราภาษี วัตถุดิบ ท่าเลที่ตั้งของภาคการผลิต การขนส่ง ค่าจ้างแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนด้านนโยบายของภาครัฐและเอกชนที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นฐานการผลิตรถยนต์ที่สำคัญของผู้ผลิตทั่วโลกเพื่อรองรับปริมาณความต้องการทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งผลให้อุตสาหกรรมทางด้านนี้มีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Thongauram, 2017)

ทั้งนี้จากข้อมูลของธนาคารออมสินที่กล่าวถึงแนวโน้มของอุตสาหกรรมรถยนต์ในปี พ.ศ. 2562 พบว่าภาคการผลิตรถยนต์เพื่อการจำหน่ายภายในประเทศหดตัวอยู่ที่ระดับ 1,000,000–1,050,000 คัน โดยในช่วงครึ่งแรกของปี พ.ศ. 2562 อัตราการจำหน่ายรถยนต์ขยายตัวได้ในระดับดี แต่ในช่วงครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2562 (Government Saving Bank Research, 2019) ตลาดรถยนต์ได้เข้าสู่ภาวะหดตัวอย่างต่อเนื่องไปจนถึงสิ้นปีภายหลัง จากที่ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคลดลงอันเนื่องมาจากเศรษฐกิจไทยกำลังเข้าสู่ช่วงชะลอตัวอย่างชัดเจน ประกอบกับความเข้มงวด

ของสถาบันการเงินในการปล่อยสินเชื่อที่มากขึ้น ในขณะที่ยวกันภาคการผลิตรถยนต์เพื่อการส่งออกคาดว่าจะหดตัวอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่สามติดต่อกัน โดยอยู่ที่ระดับ 1,100,000 คัน เนื่องจากมีปัจจัยบั่นทอนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวหลายประการ ได้แก่ (1) การชะลอตัวของเศรษฐกิจและการค้าโลกที่ได้รับผลกระทบจากสงครามการค้าระหว่างสหรัฐฯ และจีน (2) นโยบายลดการนำเข้ารถยนต์ดีเซลเนื่องจากมีอัตราการปล่อยก๊าซ CO₂ สูงในตะวันออกกลาง ฯลฯ ประกอบกับประเด็นเรื่องมาตรฐานด้านมลพิษที่เริ่มเข้มข้นมากขึ้นในหลายประเทศ (Iamwongsa, 2016) และ (3) แนวโน้มของการใช้รถยนต์ไฟฟ้า (EV) ในต่างประเทศที่กำลังได้รับความนิยมสูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด สิ่งนี้ทำให้ความจำเป็นในการนำเข้ารถยนต์สันดาปภายในที่ประเทศไทยมีความเชี่ยวชาญและผลิตอยู่ในปัจจุบันลดน้อยลง เป็นต้น สำหรับแนวโน้มในปี พ.ศ. 2563 คาดว่าการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศและการส่งออกอาจมีการปรับตัวลดลงต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2562 หากไม่มีปัจจัยบวกที่ช่วยผลักดันให้อุตสาหกรรมพลิกกลับมาเติบโตได้อีกครั้งหนึ่งแล้ว (Government Saving Bank Research, 2019)

ไม่เพียงแค่อุตสาหกรรมยานยนต์เท่านั้น อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย กำลังประสบกับความท้าทายจากหลายปัจจัยทั้งภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวทั้งในและต่างประเทศ ภาวะหนี้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นจนกระทบกำลังซื้อของผู้บริโภค ความเข้มงวดของสถาบันทางการเงินในการปล่อยสินเชื่อ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้ปริมาณการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยลดลง จนส่งผลให้บริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยได้รับผลกระทบตามไปด้วย อีกหนึ่งความท้าทายในอนาคต คือ การเข้ามาของรถยนต์ไฟฟ้า โดยรถยนต์ไฟฟ้าจะมีชิ้นส่วนยานยนต์เพียงแค่ 1,500 ถึง 3,000 ชิ้นเท่านั้น ในขณะที่รถยนต์ประเภทเครื่องยนต์สันดาปแบบที่ประเทศไทยผลิตอยู่ในปัจจุบันมีการใช้ชิ้นส่วนยานยนต์มากกว่า 30,000 ชิ้น นอกจากนี้ ชิ้นส่วนที่ผลิตอยู่ในปัจจุบันนี้ อาจไม่ตอบโจทย์ต่อการนำไปประกอบเข้ากับรถยนต์ไฟฟ้า หรือบางบริษัทอาจต้องลงทุนเพิ่มมากขึ้น ในการเปลี่ยนแปลงไลน์การผลิตเพื่อผลิตชิ้นส่วนให้ตอบสนองกับรถยนต์ไฟฟ้าในอนาคต ซึ่งเรื่องนี้อาจกระทบกับการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย และแรงงานในธุรกิจภาคการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้ ที่น่าสนใจ คือ จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยกว่า 550,000 คนนี้เป็นแรงงานในกลุ่มของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มากถึง 80% ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้ประกอบการในกลุ่มนี้ประสบกับปัญหาแล้ว จะส่งผลกระทบต่อแรงงานจำนวนมากอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมานี้จึงถือเป็นความท้าทายในอนาคตของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก (Longtunman, 2020)

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูดยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีส์เทิร์น ซีบอร์ด ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นหนึ่งในผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนล้อคประตูดยนต์ อาทิ ล้อคประตูด้านข้าง ล้อคประตูด้านหลัง ล้อคกระโปรงหน้าและหลัง รวมถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการควบคุมการเปิดปิดประตูดังกล่าว โดยมียอดขายภายในและต่างประเทศในอัตราส่วน 40:60 และมีแผนธุรกิจในการขยายตลาดไปทั่วทุกมุมของโลก แม้บริษัทจะมีขนาดใหญ่และที่ผ่านมาสามารถสร้างยอดขายได้เป็นอย่างดีก็ตาม แต่ด้วยสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน อาทิ การชะลอตัวทางเศรษฐกิจและการค้าโลกที่ได้รับผลกระทบจากสงครามการค้าระหว่างสหรัฐฯ และจีน การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้ปริมาณการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยลดลง ภาวะหนี้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นจนกระทบกำลังซื้อของผู้บริโภค และการเข้ามาของรถยนต์ไฟฟ้าทำให้บริษัทต้องเร่งปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสามารถดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนต่อไปได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Jon Efficiency) ของพนักงานประจำเพื่อรองรับการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถและเทคโนโลยีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตในธุรกิจด้านนี้ของบริษัท ทั้งนี้

แม้ว่าบริษัทจะมีพนักงานอยู่เป็นจำนวนมากก็ตาม แต่ส่วนใหญ่แล้วเป็นพนักงานที่มีอายุงานมากโดยมีหลายท่านร่วมทำงานมาตั้งแต่วันที่บริษัทเริ่มก่อตั้ง ทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกลุ่มนี้กระทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากขาดทั้งความรู้ เทคโนโลยีและแรงจูงใจให้เกิดการปรับปรุงผลการทำงานของตนเอง ประกอบกับเนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจและผลกำไรที่ถดถอยทำให้บริษัทมีความจำเป็นต้องปรับลดพนักงานประจำบางส่วนออกไป ยิ่งเป็นเหตุให้ต้องเร่งการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณงานที่เท่าเดิมหรือมากขึ้นโดยใช้จำนวนพนักงานที่มีอยู่อย่างจำกัดให้จงได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ (Job Motivation) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้นและทำให้บริษัทบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยนตต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมสยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยนตต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยนตต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยนตต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) แรงจูงใจในการทำงาน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (4) ประสิทธิภาพการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยนตต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จำนวนทั้งสิ้น 300 คน (ข้อมูลบริษัท เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยนตต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จำนวน 185 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Hair et al. (1998) ที่ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุด 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 37 ตัว จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการ

วิจัยในครั้งนี้อยู่ที่ 185 ตัวอย่าง และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตด้านพื้นที่ สำหรับสถานที่ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด

ขอบเขตด้านระยะเวลา สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน พ.ศ. 2564

ทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน (Job Motivation) เป็นระดับของความรู้สึก ความปรารถนาหรือความต้องการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งในระดับบุคคลและองค์กรได้ ซึ่งจะมีความแตกต่างทางด้านลักษณะและความหมายในแต่ละบุคคล (Nderitu, 2013; Bhatnagar, 2014; Mulliner, 2018) ถือเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในเชิงบวกในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้ (Sudiardhita et al., 2018) ซึ่งประกอบไปด้วยแรงผลักดัน (หรือแรงจูงใจ) ภายในและภายนอก (Curtis, 2017) โดยมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจสามขั้นตอน คือ 1) การสร้างสิ่งที่บุคคลต้องการ 2) การให้กำลังใจหรือการปลุกเร้า 3) เมื่อเกิดความปรารถนาแล้วจะทำให้บุคคลพอใจที่จะยินดีหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Manyenga, 2016)

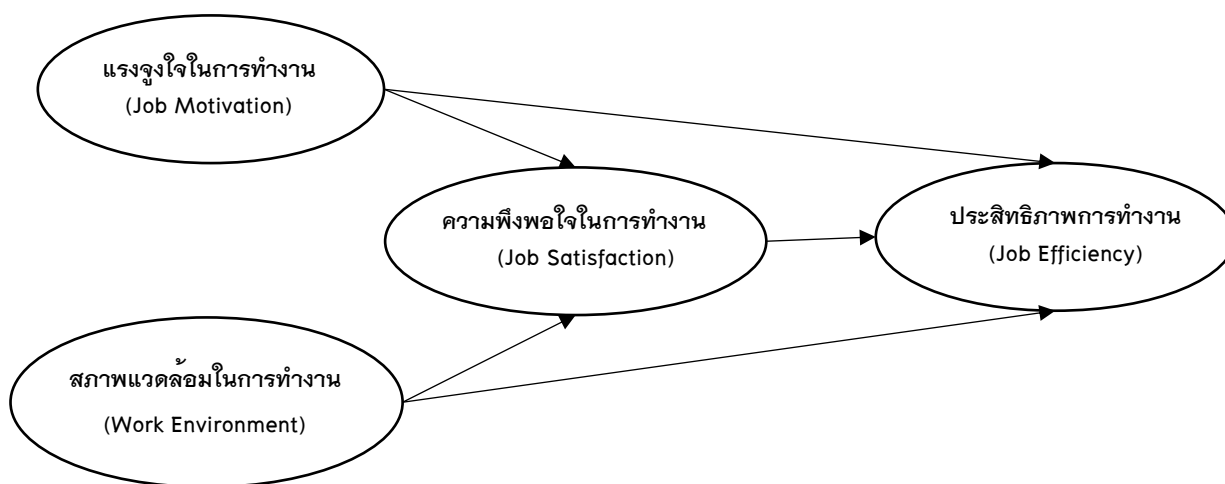
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือภาวะทางอารมณ์ที่มีต่องานในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Nderitu, 2013; Oravee, Zayum & Kokona, 2018; Bhatnagar, 2014) ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่แต่ละคนต้องการและสิ่งที่แต่ละคนรับรู้เมื่อเขาเหล่านั้นได้รับสิ่งที่ต้องการแล้วได้ (Unutmaz, 2014) ระดับของความพึงพอใจในการทำงานจะแตกต่างกันไปตามขอบเขตที่พนักงานใช้ประเมินความรู้สึกทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือประเมินความรู้ความเข้าใจในงาน (Hulin & Judge, 2003) ความพึงพอใจในด้านอารมณ์จะสะท้อนถึงระดับของความสุขในการทำงานของพนักงาน ส่วนความพึงพอใจในด้านความรู้ความเข้าใจจะแสดงถึงการประเมินในเชิงตรรกะที่มีต่อแง่มุมต่าง ๆ ของงาน (Thompson & Phua, 2012) ความพึงพอใจในด้านความรู้ความเข้าใจนี้ไม่ได้ใช้ประเมินระดับของความสุขที่เกิดขึ้นจากลักษณะงาน แต่เป็นการวัดขอบเขตของงานที่พนักงานตัดสินใจแล้วว่ามี ความพึงพอใจเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พวกเขาตั้งไว้หรือกับงานอื่น (Oravee et al., 2018) หากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดีแล้ว จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นได้

3. ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) เป็นแนวทางหรือวิธีการของบุคคลหรือองค์กรในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้ (Al-Omari & Okasheh, 2017; Oravee et al., 2018) โดยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และการใช้ทรัพยากร ซึ่งมักได้รับอิทธิพลมาจากหลายปัจจัย อาทิ แรงจูงใจ ความสามารถ ทักษะ ความปลอดภัยในสังคม ค่าตอบแทนและโอกาสในการบรรลุผลสำเร็จ (Manyenga, 2016; Sudiardhita et al., 2018; Awoke, 2019)

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นสถานที่ทำงานหรือสถานที่โดยรอบของพนักงานที่องค์กรจัดหาให้ (Chan et al., 2012) โดยประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางเทคนิค อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวก

เครื่องมือและอุปกรณ์ แสง อากาศ อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและองค์ประกอบทางกายภาพหรือทางเทคนิคอื่น ๆ ของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางด้านสัมพันธภาพ อาทิความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายกับลูกน้องที่อยู่ภายในกรอบขององค์กร และสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการขององค์กรซึ่งรวมถึงระบบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ค่านิยมและปรัชญาซึ่งดำเนินการภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร (Awoke, 2019; Oludeyi, 2015) โดยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อจิตใจ สุขภาพ ทักษะคิด การปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ (Al-Omari & Okasheh, 2017)

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีส์เทิร์น ซีบอร์ด ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูลมาตรวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนได้มีการแจกแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) พร้อมนำผลที่ได้มาสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยวิธีการวิจัยจะประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงหัวหน้างานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีส์เทิร์น ซีบอร์ด จำนวนทั้งสิ้น 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 185 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Hair et al. (1998) ที่ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุด 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 37 ตัวชี้วัด (37 ข้อคำถาม) จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้อยู่ที่ 185

ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกกลุ่มประชากรในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด โดยใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังตารางที่ 1

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มย่อย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 แสดงวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ฝ่ายงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายขายและการตลาด	4	2
2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	7	4
3. ฝ่ายบัญชี/การเงิน	6	4
4. ฝ่ายผลิต	187	115
5. ฝ่ายวางแผนการผลิต	25	15
6. ฝ่ายจัดซื้อ	7	4
7. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	2	1
8. ฝ่ายวิศวกรรม	25	15
9. ฝ่ายคุณภาพ	30	20
10. ฝ่ายบริหารทั่วไป	8	5
รวม	300	185

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละฝ่ายแล้วจะดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (1932)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.806, 0.684, 0.744 และ 0.675

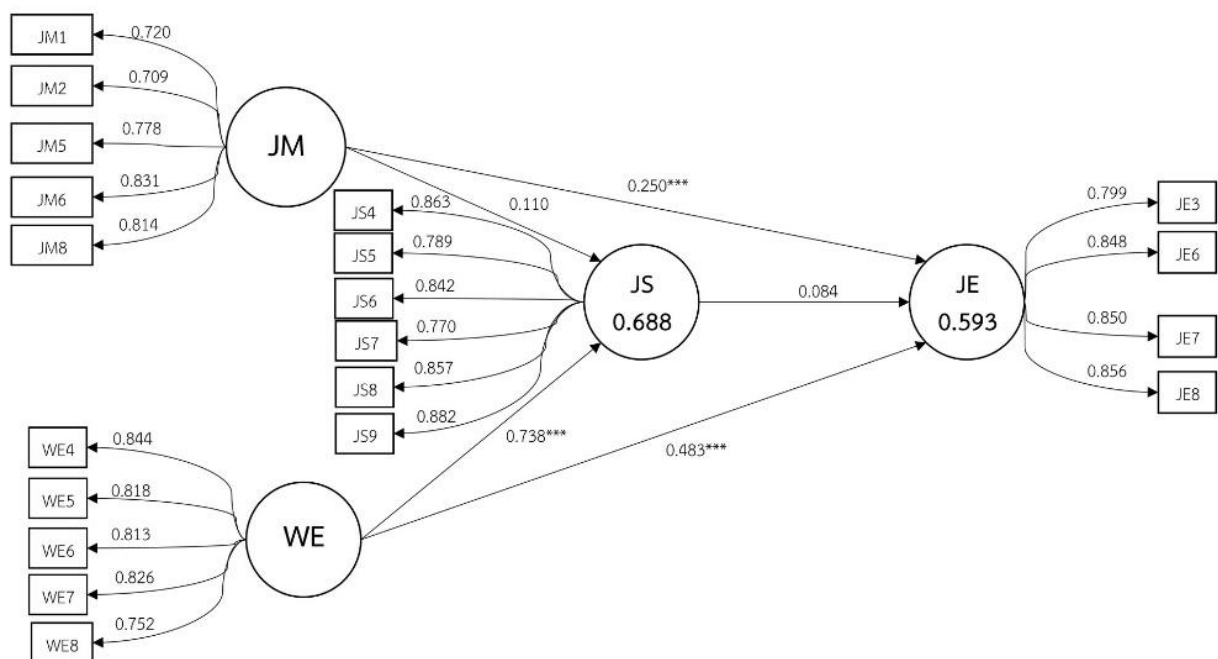
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 185 ฉบับ กับพนักงานประจำตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงหัวหน้างานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.657) รองลงมาคือ ปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.729) ปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.743) และปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.801)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ถดถอยทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลเป็นการวิเคราะห์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำ
ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีส์เทิร์น ซีบอร์ด

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	JM	WE	JS
ประสิทธิภาพการทำงาน (JE)	0.593	DE	0.250***	0.483***	0.084
		IE	0.009	0.062	0.000
		TE	0.259	0.545	0.084
ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	JM	WE	JS
ความพึงพอใจในการทำงาน(JS)	0.688	DE	0.110	0.738***	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.110	0.738	N/A

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

หมายเหตุ:* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JE) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (JM) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JE) โดยมีค่าเท่ากับ 0.250, 0.084 และ 0.483 ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน (JM) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JE) โดยมีค่าเท่ากับ 0.009 และ 0.062 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JS) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (JM) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JS) โดยมีค่าเท่ากับ 0.110 และ 0.738 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยจะเป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยน้ตแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม อีสเทิร์น ซิเบอร์ด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.110	1.275	ไม่สนับสนุน
H2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.250***	2.840	สนับสนุน
H3 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.084	0.868	ไม่สนับสนุน
H5 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.738***	9.439	สนับสนุน
H6 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.483***	3.856	สนับสนุน

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.840 และ 3.856 ตามลำดับ (3) ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ (4) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 9.439

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (Mediation effect) ของความพึงพอใจในการทำงาน ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H4 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.251	0.068	0.124	0.390
H7 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	0.293	0.095	0.107	0.477

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบบน (Boot ULCI) อยู่ที่ .124-.390 ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลในการคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ประสิทธิภาพการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบบน (Boot ULCI) อยู่ที่ .107-.477 ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลในการคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่ประสิทธิภาพการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 4 ปัจจัย คือ (1) แรงจูงใจในการทำงาน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (4) ประสิทธิภาพการทำงาน

1. แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจหรือเจตคติในทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน ดังนั้นแม้ว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่หากขาดซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้แล้วก็ไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sathianpan & Surachakulwutthana (2018) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียวระ โบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่นั้นมีอิทธิพลในเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ในงานเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Thitipong (2015) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีการแบ่งตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สภาพชีวิตส่วนตัว แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมากเปรียบเสมือนกับเป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตอบสนองตามความต้องการขององค์กร รวมทั้งยังเชื้อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้

2. ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นความสามารถหรือศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาโดยมีปริมาณงาน คุณภาพของงานและประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ แม้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยอื่น อาทิ แรงจูงใจในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วก็มีผลทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้แล้วเสร็จตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีได้เช่นกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Intarachot (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท กล่าวว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก โดยมากที่สุดในการได้รับความยกย่องนับถือ ลักษณะงานที่

รับผิดชอบ และผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านสุขุมวิท ได้ประมาณเป็นร้อยละ 82.3

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อจิตใจ สุขภาพ ทัศนคติ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของพนักงาน หากพนักงานได้ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีแล้วย่อมจะก่อให้เกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงานนั้น และทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Promsorn (2015) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านจิตใจ ทั้งนี้ส่วนใหญ่มักกล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อการทำงาน อาทิ เสียง แสง อุณหภูมิ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ทว่าการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอื่น ๆ นั้นยังมีไม่มากนัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจโดยที่สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมถือเป็นสิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์ภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานและอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานหรือช่วยเอื้อต่อการทำงานได้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ภายในหน่วยงานย่อยและระหว่างแผนก พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจถือเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความมีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมไปถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Proyanont, 2011) ดังนั้น การออกแบบสภาพแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Mokaya et al., 2013) ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Al-Omari & Okasheh (2017) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท วิศวกรรม ในประเทศจอร์แดน ซึ่งผลการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมักเป็นผลมาจากแรงจูงใจและความสามารถของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดด้านสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เราไม่สามารถละเลยได้เนื่องจากอาจไปรบกวนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานหรือที่เรียกโดยเฉพาะว่าประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ ผลการวิจัยในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าข้อจำกัดของสถานการณ์จะประกอบด้วยตัวแปรหลายอย่าง อาทิ เสียง เฟอร์นิเจอร์ในสำนักงาน การระบายอากาศ และแสง สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสภาวะทางกายภาพที่สำคัญซึ่งควรได้รับความเอาใจใส่มากยิ่งขึ้น

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อคประตูลอยนํ้าหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม สยาม ฮิลเทิร์น ซีบอร์ด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับของแรงจูงใจในการ

ทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ผลรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากกว่าส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรต้องมุ่งเน้น และให้ความสนใจต่อการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถของพนักงาน เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีความสามารถนั้นจะเป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และมีความกระตือรือร้นรวมถึงขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นได้

2. จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงการมอบโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน หากองค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะพัฒนางานของตนเองอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงการจัดสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอและอยู่ในตำแหน่งที่สะดวกกับพนักงาน เนื่องจากสถานที่พักผ่อนเป็นสถานที่ที่พนักงานใช้ประโยชน์เพื่อการผ่อนคลายจากการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานได้

4 จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ในการนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แม้พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้วในปัจจุบัน แต่เนื่องจากวิธีการที่ใช้ในการทำงานอาจเกิดความไม่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วของการทำงานในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาระดับของประสิทธิภาพการทำงานโดยการเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนรายอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2 ควรศึกษาว่าเหตุใดความพึงพอใจในการทำงานจึงไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลหรือมีปัจจัยใดที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้จะไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน

3 ควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4 ควรใช้วิธีการอื่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาทิ การสัมภาษณ์ ฯลฯ เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลเชิงลึกในการตอบแบบสอบถาม

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลมาจากพนักงานภายในบริษัทได้รับสิ่งตอบแทนต่าง ๆ จากที่บริษัทได้ให้ผลประโยชน์ และในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน หรือปัจจัยภายนอก สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก เพราะมองว่าบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างดีโดยไม่ผ่านความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลมาจากสถานการณ์โควิดที่กำลังแพร่ระบาด ทางบริษัทใส่ใจเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมากขึ้น ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานภายในบริษัทได้เป็นอย่างดีเกิดความปลอดภัยในการทำงาน สามารถเข้ามาทำงานภายในบริษัทได้โดยไร้ซึ่งความเสี่ยงในการรับเชื้อ เพราะมีการตรวจคัดกรองทุกสัปดาห์ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าความพึงพอใจ

References

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Awoke. T. (2019). *Effects of Working Environment on Employee Performance: In the Case of Bole Lemi Industrail Park*. Retrieved February 15, 2021, from <http://213.55.95.56/bitstream/handle/123456789/19574/Awoke%20Tesfu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bhatnagar, A. (2014). *Determinants of Motivation and Job Satisfaction among Primary Health Workers: case studies from Nigeria and India*(Doctoral Dissertation). Johns Hopkins University.
- Chan, S. Y., Chan, Y. F., Khoo, Y. M., Loh, P. Y., & Wong, W. J. (2012). *A Study of Employee Satisfaction and its Effects Toward Loyalty in Hotel Industry*(Doctoral Dissertation). Universiti Tunku Abdul Rahman.
- Curtis, R. F. (2017). *Increasing Engagement and Motivation*(Doctor of Education). Carson–Newman University.
- Government Saving Bank Research. (2019). *Automotive Industry October 2019*. Retrieved February 15, 2021, from https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN_car_10_6_2_detail.pdf
- Hair, J. F. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). New Jersey. Prentice–Hall.

- Hulim, C. L., & Judge, T. A. (2003). *Job Attitudes*. In W.C. Borman, D.R. Ligen, & R.J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industry and Organizational Psychology*, pp. 255–276. Hoboken, NJ: Wiley.
- Iamwongsa, T. (2016). *The Relationship Between Work Environment and Opinions Toward Work Effectiveness Among Employees Working for L.C.B. Co., LTD.*(Master of Public Administration). Burapha University.
- Intarachot, N. (2019). *A Study a Job Satisfaction of Employees Public Company Limited, Sukhumvit Area*. Retrieved October 10, 2021, from <https://mmm.ru.ac.th/MMW/IS/sun17/6014993145.pdf>
- Longtunman. (2020). *The Thai Automotive Industry is Facing a very Serious “Challenge”*. Retrieved February 15, 2021, from <https://www.longtunman.com/25674>
- Manyenga, F. B. (2016). *The Impact of Employee’s Motivation on Work Performance in the Private Organizations in Tanzania: A Case Study of Venture Risk Management*(Doctoral Dissertation). The Open University of Tanzania.
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, J., & Karanja, K. (2013). Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 79–90.
- Mulliner, J. (2018). *Employee Engagement, Motivation, Resilience, and Leadership: An Exploration of Relationships within a Higher Education Institution*(Doctor of Philosophy). The University of Chester.
- Nderitu, W. M. (2013). *Influence of Employee Motivation on Job Satisfaction: A Case of Government Departments in Isiolo County, Kenya*(Doctoral Dissertation). The University of Nairobi.
- Oludeyi, O. S. (2015). A Review of Literature on Work Environment and Work Commitment: Implication for Future Research in Citadels of Learning. *Journal of Human Resource Management*, 18(2), 32–46.
- Oravee, A., Zayum, S., & Kokona, B. (2018). Job Satisfaction and Employee Performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Revista CIMEXUSI*, 13(2), 59–70.
- Proyanont, S. (2011). *Leader Behaviour and Work Environments that Affect Creativity at Work: a case study of Thailand’s most Innovative Companies 2009*(Master of Science). National Institute of Development Administration–NIDA.

- Promsorn, S. (2015). *The Relationship Between Work Environment, Perceived Leadership Style, Work Engagement, and Job Satisfaction*(Master of Arts). Thammasat University.
- Sathianpan, T., & Surachaikulwutthana, P. (2018) *Motivation Factors Affect to Satisfaction Level of the Personal of Thai Kyowa Biotechnologies co., LTD.*(Master of Business Administration). University of the Thai Chamber of Commerce.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Thitipong, P. (2015). *The Motivation which Affects the Efficiency in Operation of the Personnel Towards the Construction Company: Inter Expert Construction., LTD.*(Master of Business Administration). Silpakorn University.
- Thongauram, K. (2017). *Work Motivation Affecting Performance of Staff Operating in Plastic Injection Molding in Industry Factoryland, Wangnoi, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province* (Master of Business Administration). Valaya Alongkorn Rajabhat University.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group and Organizational Management*, 37(3), 275–307.
- Unutmaz, S. (2014). *Factors affecting Job Satisfaction of Employees in a Public Institution*(Master of Science). Middle East Technical University.