

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปร
คั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อการธำรงรักษาบุคลากรของ
บริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

The Study of The Influence of Organizational Commitment and Job
Satisfaction as Mediated Variables Between Working Environment
and Employee Retention of The Automotive Industry at Rayong

¹อนุสร ใจฉวะ, ²สุมาลี รามานุส และ ³ธัญนันท์ บุญอยู่

¹Anusorn Jaichawa, ²Sumalee Ramanust and ³Thanyanan Boonyoo

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹ Graduate Student in Master of Business Administration,

Program in Business Administration, Southeast Asia University

^{2,3} Lecturer, Master of Business Administration Program,

Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail : S6241010001@sau.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง 2) ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง และ 3) ความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน ตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล, (2553) สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, 3.85, 3.71 และ 3.54 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .643, .684, .731 และ .812 ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การธำรงรักษาบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.086 ขอบเขตบนเท่ากับ 0.306 และ 3) ความพึงพอใจในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยง สภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การธำรงรักษาบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.242 ขอบเขตบนเท่ากับ 0.539 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; ความพึงพอใจในงาน; การจํารักรักษาบุคลากร

Abstract

The objectives of this research were 1) study the working environment, organizational commitment, job satisfaction and employee retention of a company in the automotive industry, Rayong Province, 2) to study organizational commitment as the mediator between working environment and employee retention of a company in the automotive industry, Rayong Province and 3) to study job satisfaction as the mediator between working environment and the employee retention of a company in the automotive industry, Rayong Province. Research tool was questionnaire. Data were collected from 100 employees who working at company in the automotive industry, Rayong Province, under the concept of Montri Piriyakul, (2010). Statistics used in this research were Mean, Standard Deviation, and Structural Equation Model (SEM) by using Smart PLS 3.0 program. As results, it was found that 1) Overall Working Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Retention at a high level. The mean values were 3.57, 3.85, 3.71 and 3.54, and the standard deviations were 0.643, 0.684, 0.731 and 0.812, respectively 2) organizational commitment as the mediator between Working Environment and employee retention is with the lower bound coefficient of 0.086 and the upper bound of 0.306; and 3) job satisfaction as the mediator between working environment and employee retention is with the lower bound coefficient of 0.242 and the upper bound of 0.539. Which shows that organizational commitment and job satisfaction are variables as a mediator from working environment to employee retention of a company in the automotive industry, Rayong Province.

Keywords: Working Environment; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Employee Retention

บทนำ

การแข่งขันในเรื่องการพัฒนาต้นทุนของอุตสาหกรรมรถยนต์มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงซึ่งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สาเหตุเนื่องจากความต้องการใช้รถยนต์เพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยในปัจจุบันถือเป็นปัจจัยสำคัญ และจากสถานการณ์ปัจจุบันจำนวนบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอยู่มากในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ในจังหวัดระยอง จึงก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงในธุรกิจผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในปัจจุบัน ทุกบริษัทต่างต้องยอมรับสภาพการณ์และพยายามปรับตัวเพื่อตั้งรับต่อการแข่งขันที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องกับอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์โลก (สุธารัตน์ พงษ์พิทักษ์, 2559)

ปัจจุบันแนวโน้มตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีสาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้กำลังแรงงานลดลงจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงาน

สถิติแห่งชาติ พบว่าในไตรมาสที่ 2 ปี 2560 ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 20.10 รองลงมาคือกำลังแรงงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.27 การที่มีกำลังแรงงานในกลุ่มสูงอายุในอัตราที่สูงเป็นสาเหตุให้กำลังแรงงานไม่เพียงพอกับความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ขยายตัว โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยยังเกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิต กล่าวคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถรักษานักงานที่มีคุณภาพตามที่บริษัทต้องการเนื่องจากการเปลี่ยนย้ายงาน ทักษะ ความรู้ความสามารถของแรงงานใหม่ไม่ตรงกับความต้องการใช้แรงงาน (กรมการจัดหางาน, 2560) ประกอบกับงานวิจัยบางท่านพบว่าการศึกษาข้อมูลด้านลักษณะประชากร สภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการตลาดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรของตนอย่างยั่งยืน และทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป เพราะการที่จะสร้างพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละงานนั้นต้องใช้เวลาและประสบการณ์สะสมเป็นเวลาหลายปี (ศศิภา พุปลี, 2558)

ดังนั้นจากประเด็นของความเปราะบางและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานสู่ผลการธำรงรักษาบุคลากรของอุตสาหกรรมยานยนต์บริษัทแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่การธำรงรักษาบุคลากรของอุตสาหกรรมยานยนต์บริษัทแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การปรับปรุง และการนำแนวคิดมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มศักยภาพของการพัฒนาพนักงานและผลการธำรงรักษาบุคลากรที่ตอบสนองต่อองค์กร รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจ ความทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจในการทำให้เกิดความเชื่อมั่นถึงผลกระทบที่ได้รับอันเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นได้ให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหายภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการธำรงรักษาบุคลากรที่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบหลาย ๆ องค์ประกอบที่อยู่รอบตัวของพนักงานภายในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นภูมิอากาศ สภาพการทำงาน และวัฒนธรรมภายในองค์กร ที่มาจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ทั้งมองเห็นได้และไม่ได้ สัมผัสได้และไม่ได้ ที่มีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงานโดยตรงอันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน หรือความไม่พึงพอใจต่อการทำงานได้ ในขณะที่ Msengeti และ Obwogi, (2015) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สถานที่ที่ผู้ทำงานหรือพนักงานเกิดการรับรู้ได้โดยรอบไม่ว่าจะเป็น รูป รส กลิ่น เสียง และการมองเห็น สามารถสัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ เป็นเรื่องที่ครอบคลุมหมวดหมู่ของลักษณะบริเวรโดยรอบของพนักงานในการทำงาน เช่น ความร้อน ความเย็น อุปกรณ์ในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความซับซ้อนของระบบงานที่ได้รับมอบหมาย ล้วนก่อให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมในการการทำงานทั้งสิ้น โดยเมื่อมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานเกิดความพึงพอใจก็จะนำไปสู่ความต้องการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

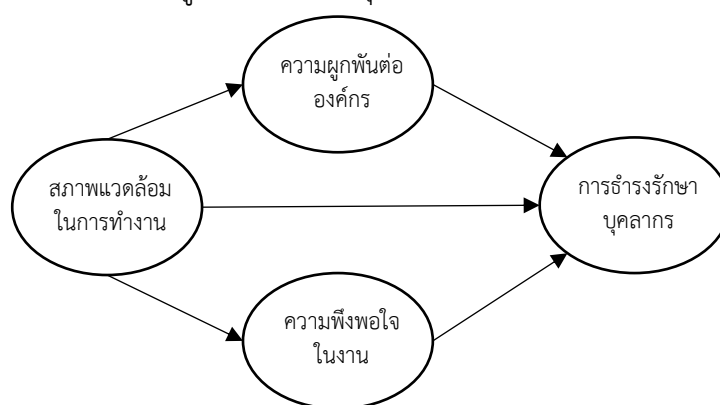
ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกทางสภาพจิตใจในทางบวกต่อองค์กรผ่านทัศนคติ โดยที่ตัวพนักงานสามารถรู้สึกและรับรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุ่มเทรัก และภักดีต่อองค์กรผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรคาดหวังไว้ ถ้าองค์กรสามารถสร้างความผูกพันได้อย่างต่อเนื่อง พนักงานจะสามารถรับรู้ได้และเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรในการทำงาน และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะปรับเปลี่ยนตัวเองไปกับวัฒนธรรมและยินดีรับสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรเสนอ ในขณะที่ Gorap, Haerani และ Hakim, (2019) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรของตนเองที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ ตลอดจนความคิดที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันขององค์กรในระดับมาก พนักงานจะได้รับการสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และในท้ายที่สุด หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ กำลังปฏิบัติงานนั้นเป็นเหมือนกิจการของตนเอง พนักงานก็จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจในองค์กรของตน

ความพึงพอใจในงาน คือ การแสดงออกทางความรู้สึกทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลในเชิงบวกสำหรับความพึงพอใจในงานนั้นเป็นการแสดงออกของการทำงานผ่านตัวพนักงาน โดยทัศนคติที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อระดับการทำงานที่เป็นอยู่ สามารถกล่าวได้ว่า หากพนักงานมีความรู้สึกดี มีความพึงพอใจมากการทำงานก็จะเป็นไปได้ด้วยดี กลับกันหากพนักงานไม่มีความรู้สึกดีในการทำงาน ความพึงพอใจต่อการทำงานก็จะต่ำลงตามไปด้วย ซึ่งรวมถึงสภาพร่างกาย จิตใจที่จะกระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับการทำงานที่ได้

รับผิดชอบ และมอบหมายในองค์กร ในขณะที่ Sisay, (2017) ได้กล่าวว่า เป็นระดับที่ผู้คนสนุกกับการทำงานของตน ความพึงพอใจในงาน คือทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่องาน และได้รับการอธิบายเพิ่มเติมว่าเป็นชุดของความปรารถนาเชิงบวกหรือความรู้สึกเชิงลบที่ผู้คนมีต่องาน ผ่านการจ้างงานจากนายจ้างในการปฏิบัติงาน หากนายจ้างสามารถทำให้พนักงานรู้สึกดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากนายจ้างไม่สามารถทำให้เกิดความรู้สึกดีได้ พนักงานก็จะไม่พอใจในการทำงาน

การธำรงรักษาบุคลากร คือ ความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรกับนายจ้างโดยพนักงานได้รับการสนับสนุนให้อยู่กับองค์กร จุดประสงค์หลักของการธำรงรักษาบุคลากร คือ การป้องกันการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในงานเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถระดับสูง ดังนั้นในการที่องค์กรสามารถรักษานักงานของตนเองให้อยู่กับองค์กรได้ ย่อมส่งผลในทางบวกต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องของชื่อเสียง ภายในองค์กร ภายนอกองค์กร ความน่าเชื่อถือที่เกิดขึ้นกับองค์กรในสายตาของบุคคลภายนอก อีกทั้งยังช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของตนได้ดี ในขณะที่ อรสุธี สุทธิเสริม, (2557) ได้กล่าวว่า เป็นความสำเร็จขององค์กรในการรักษานักงานของตนเองไว้ให้นานที่สุด และดีที่สุด โดยความสำเร็จของธุรกิจนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ เพราะผลงานขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ย่อมต้องผ่านการทำงานโดยฝีมือของพนักงานที่ดี และมีทักษะทั้งสิ้น ดังนั้นการที่องค์กรสามารถหาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถในการทำงานตรงต่อความต้องการองค์กรได้แล้ว จึงต้องคิดหาวิธีและแนวทางในการธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานให้สามารถทำงานกับองค์กรได้นานที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวความคิดในการวิจัยจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้จัดทำเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การธำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา “อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 131 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 100 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล, (2553) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผลการวิจัย

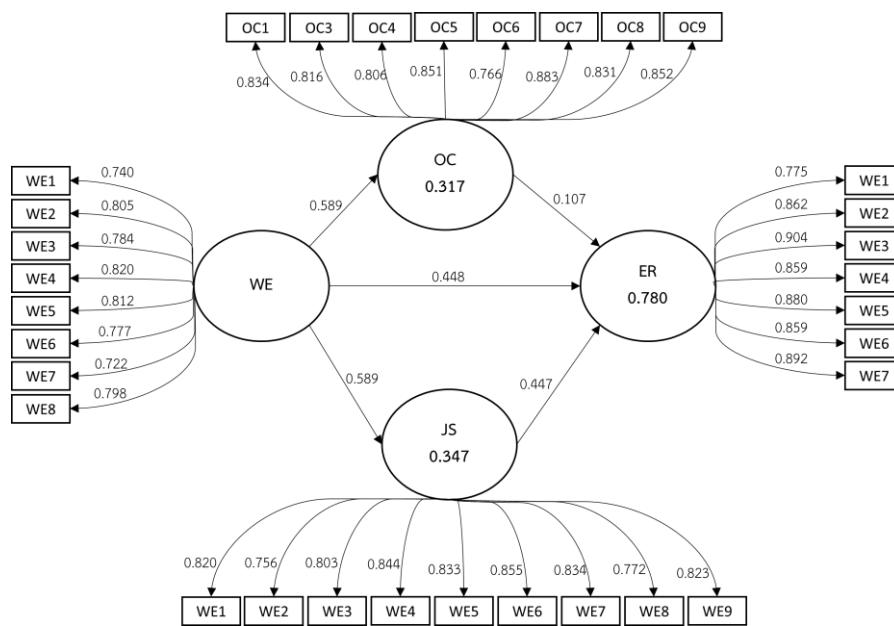
ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน (ร้อยละ 82.00) มีระดับช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 50) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 45 คน (ร้อยละ 45) สถานภาพสมรส จำนวน 60 คน (ร้อยละ 60) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 61)

ผลการวิเคราะห์ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการดำรงรักษาบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการดำรงรักษาบุคลากร ของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวม

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)	3.57	.643	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	3.85	.684	มาก
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	3.71	.731	มาก
การดำรงรักษาบุคลากร (Employee retention)	3.54	.812	มาก

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ถดถอยทางตรงที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลเป็น การวิเคราะห์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อการดำรงรักษาบุคลากร

ตัวแปร (LV)	ค่าความ ผันแปร	อิทธิพล (Effect)	WE	OC	JS
การดำรงรักษาบุคลากร (ER)	0.780	DE	0.448***	0.107	0.447***
		IE	0.324	0.000	0.000
		TE	0.772	0.107	0.447
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	0.317	DE	0.563***	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.563	0.000	N/A
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.347	DE	0.589***	N/A	0.000
		IE	0.000	N/A	0.000
		TE	0.589	N/A	0.000

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

1. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการดำรงรักษาบุคลากร (ER) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อการดำรงรักษาบุคลากร (ER) มีค่าเท่ากับ 0.448***, 0.107 และ 0.447*** ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการดำรงรักษาบุคลากร (ER) มีค่าเท่ากับ 0.324

2. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีค่าเท่ากับ 0.563***

3. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.589***

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อการดำรงรักษาบุคลากร โดยจะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์		
	เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.563***	9.404	สนับสนุน
H2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	0.589***	10.775	สนับสนุน
H3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร	0.448***	6.959	สนับสนุน
H4 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร	0.107	1.178	ไม่สนับสนุน
H5 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร	0.447***	4.968	สนับสนุน

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 9.404, 10.755 และ 6.959 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 4.968 และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.178

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลางที่เป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยที่มีตัวแปรคั่นกลางที่จะนำมาอธิบายอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6	ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยง สภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากร	.154	.095	.086	.306
H7	ความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยง สภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากร	.377	.076	.242	.539

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากร มีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ของล่าง (Boot LLCI) อยู่ที่ .086 และขอบบน (Boot ULCL) อยู่ที่ .306 ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากรของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง และ 2) ความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากร มีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ของล่าง (Boot LLCI) อยู่ที่ .242 และขอบบน (Boot ULCL) อยู่ที่ .359 ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่การดำรงรักษาบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการดำรงรักษาบุคลากร เป็นการสนับสนุนสมมติฐาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bezler et al. (2019) จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สนับสนุน สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่ององค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานทางด้านกายภาพ รายได้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งมีการแบ่งงานและความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นธรรม ดังนั้นจากการวิจัยจึงทำให้สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นที่ดีในองค์กรจึงทำให้เกิดอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล ศรีธาดาวุฒิ (2556) จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน จากการทดสอบสมมติฐานแล้ว

พบว่า สนับสนุนสัมประสิทธิ์เส้นทางจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมที่ดีเป็นกระบวนการที่เกิดการกระตุ้นให้พนักงานมีความสุขและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สีกว่างานที่ทำอยู่มีความท้าทายและน่าสนใจอยู่เสมอ ทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานว่างานที่ทำอยู่มีโอกาที่จะก้าวหน้าต่อไปได้อีก รวมทั้งรู้สึกมั่นคงในการทำงานและ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ทองเรือง (2560) จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร จากการทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่า สนับสนุนสัมประสิทธิ์เส้นทางจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร ทำให้ผลการดำรงรักษาบุคลากร (Employee Retention) สามารถทำให้พนักงานมีความรู้สีกว่ามีความคุ้มค่าในตัวเองและเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ในที่สุดจะส่งผลทำให้เกิดการสนับสนุนที่ดีที่ทำให้ผลการดำรงรักษาบุคลากรต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร จากการทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่า ไม่สนับสนุน สัมประสิทธิ์เส้นทางจากความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำรงรักษาบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวคนธ์ แสนธรรมพล (2558) ซึ่งทางผู้วิจัยพบว่าอาจจะมาจากกลุ่มของทรัพยากรที่ทำการสำรวจอาจจะมีจำนวนน้อยหรือขนาดขององค์กรเล็กเกินไปจึงทำให้ผลที่ออกมายังมีความน่าเชื่อถือไม่เพียงพอ

3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร เป็นการสนับสนุนสมมติฐาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา จันทวงษ์ (2559) จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากร จากการทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่า สนับสนุน สัมประสิทธิ์เส้นทางจากความพึงพอใจในงานเป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานมีความรู้สีกว่ามั่นคงในการทำงานและองค์กรที่ทำงานอยู่ ถ้าพนักงานมีความสุขและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายก็จะทำงานให้สำเร็จ และได้รับค่าตอบแทน ค่าชมเชย และให้เกียรติในความสามารถของพนักงานจะทำให้ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร ซึ่งจะส่งผลความสำเร็จต่อองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1) จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจและความผูกพันที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่จากการที่องค์กรมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในการทำงานทางกายภาพ ไม่ว่าจะเป็น แสงสว่าง อุณหภูมิในห้องต่อการทำงานที่เหมาะสม การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร อีกทั้งการจัดการเรื่อง

การแบ่งความรับผิดชอบในงานอย่างเป็นธรรม พร้อมด้วยการจัดอุปกรณ์การทำงานให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน อยู่ในสภาพดี

2) จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรผ่านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงด้วยดี ทำให้เกิดความภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ หากเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในองค์กร พนักงานทุกคนมีความยินดีในการร่วมมือแก้ปัญหา เพื่อให้ผ่านปฏิบัติงานผ่านไปได้ด้วยดีเพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานภายในองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานผ่านความสุข ความกระตือรือร้นในการทำงานได้รับมอบหมาย สามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ และทำงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจได้ตลอดเวลาเพราะมีความคิดที่จะต้องการโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต อีกทั้งการได้รับค่าตอบแทน และการให้เกียรติกันของบุคคลภายในองค์กรล้วนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ

4) จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของการธำรงรักษานุคลากร พบว่า พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น มีการเอาใจใส่จากสายบังคับบัญชาด้านการงาน เปิดโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม องค์กรไม่เอาเปรียบพนักงาน อีกทั้งเรื่องของค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การขยายการวิจัยไปยังองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียง และเปรียบเทียบผลการวิจัย และเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการภายในองค์กรต่อไปในอนาคต

2) ควรวิจัยโดยใช้ปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับการธำรงรักษานุคลากรเพื่อช่วยพัฒนาการธำรงรักษานุคลากรให้เพิ่มขึ้น เช่น การรับรู้ตัวตนในองค์กร เป็นต้น

3) ควรมีการปรับเปลี่ยนตัวแปรตามในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน เช่น การธำรงรักษานุคลากรที่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามองค์กรวางแผนไว้

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2560). *การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.2560-2564*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/498391d8154f6237d5db6b423d5f1b85.pdf.

- ณัฐชา จันทพงษ์. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้า ผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐพล ศรีธาดาวุฒิ. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทสาธิตพลาสติก วิศวกรรม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เบญจมาศ ทองเรือง. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ไทย พีพี-อาร์ จำกัด และบริษัทในเครือ*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่บางส่วน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิภา พูลส้ม. (2558). *การดำรงรักษานักการตลาดมืออาชีพของบริษัทเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัตน์ พงษ์พิทักษ์. (2559). *ปีไอโอกับพัฒนาการอุตสาหกรรมยานยนต์*. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2564, จาก http://www.faq108.co.th/common/topic/auto_industry.php.
- เสาวคนธ์ แสนธรรมพล. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณี สุทธิเสริม. (2557). *ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน แนวทางในการดำรงรักษาพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bezler, A., Braukmann, F., West, S. M., Duplan, A., Conconi, R., Schütz, F., Gönczy, P., Piano, F., Gunsalus, K., Miska, E. A., & Keller, L. (2019). Tissue-and sex-specific small RNAomes reveal sex differences in response to the environment. *PLoS genetics*, 15(2), 1-15.
- Gorap, S. I., Haerani, S., & Hakim, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 100-114.

- Msengeti, D. M., & Obwogi, J. (2015). Effects of pay and work environment on employee retention: A study of hotel industry in Mombasa County. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(4), 1-10.
- Sisay, W. (2017). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment: Comparative Study on Academic and Supportive Staff of Wollega University, Nekemte Campus. *European Journal of Business and Management*, 9(16), 25-30.