

อิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการ
ทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

Influences of Job Involvement, Organizational Commitment, Work
Motivation toward Work Efficacy of staff in an Automobile
Industry in Mueang District, Nakhon Pathom Province

เนตรสกาอ เพ็งท่าโรง¹ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Netesakao Pengtarong, Thanyanan Boonyoo

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปร
คั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 2) แรงจูงใจ
ในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัยนี้
ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย เพื่อ
ยืนยันสมมติฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งใน
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการ
โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมี
ส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง
เท่ากับ 0.080 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.271 และ 2) แรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปร
คั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.029 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.244

คำสำคัญ (Keywords): การมีส่วนร่วมในงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; แรงจูงใจในการทำงาน

Received: 2021-03-12 Revised: 2021-03-26 Accepted: 2021-03-30

^{1 2} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Business Administration, Graduate School, Southeast
Asia University. Corresponding Author e-mail: natesakao1839@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were to investigate: 1) organizational commitment as a mediated factor between job involvement and work efficacy of staff; and 2) work motivation as a mediated factor between job involvement and work efficacy of staff in an automobile industry in Mueang District, Nakhon Pathom Province. The researcher focused on the matters of fact and quantitative conclusion with a questionnaire as a research instrument to verify the hypothesis. Samples in this study were 94 staff in an automobile industry in Mueang District, Nakhon Pathom Province. Research instrument used in this study was a questionnaire. Statistics used in this study included percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation modelling (SEM) analyses. Results in the study showed that: 1) Organizational commitment as a mediated factor between job involvement and work efficacy of staff had the coefficient scales of Boot LLCI at 0.080; whereas the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.271. Also, 2) work motivation as a mediated factor between job involvement and work efficacy of staff had the coefficient scales of Boot LLCI at 0.029; whereas the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.244

Keywords: Job involvement; Organizational commitment; Work motivation

บทนำ (Introduction)

ในปี 2563 อุตสาหกรรมรถยนต์ถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่เข้าสู่สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงอันเนื่องจากผลการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้กำลังการซื้อของผู้บริโภคซบเซาอย่างรุนแรงและห่วงโซ่การผลิตรถยนต์ทั้งในและต่างประเทศชะงักงัน อีกทั้งปัญหาภัยแล้งที่เกิดขึ้นทำให้กำลังการซื้อของผู้บริโภคต่างจังหวัดลดลงด้วยเช่นกัน จึงคาดการณ์ว่ายอดขายรถยนต์และอุตสาหกรรมต่อเนื่องของรถยนต์ลดลงทั้งตลาดในประเทศและตลาดส่งออก ขณะที่อุตสาหกรรมรถยนต์บางแห่งต้องปิดตัวชั่วคราวในช่วงไตรมาสที่ 2 และทยอยลดกำลังการผลิตลงเพื่อปรับสมดุลสินค้าคงคลัง จึงทำให้ในปี 2563 ปริมาณการผลิตรถยนต์ลดลงร้อยละ 36-37 อยู่ที่ 1.27-1.29 ล้านคัน (วรรณ ยงพิศาลภพ, 2563) อีกทั้งอุตสาหกรรมรถยนต์กำลังก้าวเข้าสู่เทคโนโลยีของรถยนต์ไฟฟ้า จึงส่งผลกระทบต่อโครงสร้างการผลิตและส่งออกยานยนต์ของไทย ตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายในประเทศที่อยู่ในห่วงโซ่การผลิตยานยนต์ในขั้นต่าง ๆ อันเกิดจากการที่ผู้ประกอบการมีอำนาจการต่อรองต่ำและต้องพึ่งพาคำสั่งซื้อจากผู้ประกอบการรถยนต์รายใหญ่ รวมถึงสินค้าที่ผลิตอยู่มักเป็นสินค้าที่ไม่ได้มีเทคโนโลยีหรือการวิจัยพัฒนาที่สูงมาก จึงทำให้คู่แข่งเข้ามาแทนได้ง่าย (ศูนย์วิจัย

ธนาการอมสิน, 2562) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ตลาดอุตสาหกรรมรถยนต์ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการทำงานที่จะสามารถแข่งขันได้และสามารถอยู่รอดได้ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว โดยในแง่ของอุตสาหกรรมรถยนต์การบรรลุเป้าหมายในการจัดตั้งทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร จึงทำให้ทุกวันนี้อุตสาหกรรมรถยนต์ต่างมุ่งเน้นสร้างปัจจัยที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การแข่งขันที่ประสบความสำเร็จในการสร้างผลการดำเนินงานของธุรกิจให้เกิดความยั่งยืน (Aksu et al., 2020)

อุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนารถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ อาทิ การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การผลิตแม่พิมพ์และการผลิตชิ้นส่วนชิ้นพื้นฐาน เป็นต้น แต่เนื่องจากปัจจุบันระบบการผลิตและการให้บริการของอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐมที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของการผลิตยังต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับกับเทคโนโลยีในอนาคต ทั้งในเรื่องของนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ปริมาณการผลิต คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และระบบการทำงานที่ได้มาตรฐาน เป็นต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมีการยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทำงานภายใต้นโยบายการพัฒนาและออกแบบรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่รองรับความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคในอนาคตได้ พร้อมกับการสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่จะสามารถสร้างกระบวนการพัฒนาการทำงานให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง และจากการวิจัยของ Prasad (2019) พบว่า การที่จะทำให้พนักงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติงานที่ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพิ่มสูงขึ้น จำเป็นที่องค์กรต้องสร้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญของงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายในระดับบุคคลและเป้าหมายในระดับองค์กรที่สะท้อนการทำงาน เพื่อตอบสนองเฉพาะลักษณะของสถานการณ์ในการทำงานที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก (Yeh, 2019) โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นภาวะทางอารมณ์ต่อเนื่องและทัศนคติของงานที่สะท้อนบรรทัดฐานให้เห็นถึงผลลัพธ์ขององค์กรในทิศทางบวก อีกทั้งการมีส่วนร่วมในงานยังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นจิตวิญญาณในการทำงานหรือแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อให้้องค์กรเติบโตได้เร็วกว่าองค์กรที่มีการแข่งขันในระดับเดียวกัน (Marta et al., 2011; ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563) นอกจากนี้บทบาทสำคัญภายในองค์กรที่เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้จะจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงานภายในองค์กรได้ (Shrestha, 2019; Gopinath, 2020)

การมีส่วนร่วมในงานถือเป็นหัวใจหลักของความสัมพันธ์ในงานที่มุ่งเน้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยบุคคลจะมีความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อ งานและรักดีต่องานและต่อองค์กร (Naggar & Saad, 2019) พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพ โดยประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในงานจะเกี่ยวข้องกับบทบาทใน งานและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งเกิดจาก สภาวะทางจิตใจที่เกิดแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างงานให้บรรลุผลตามที่องค์กรกำหนด ไว้ (Gopinath, 2020) และจากการวิจัยของ Mendoza (2019) พบว่า องค์กรธุรกิจขนาดเล็กและ ขนาดกลางได้ส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติในการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่จะสามารถกำหนด ระดับการบ่งชี้ทางจิตวิทยาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น (Culibrk et al., 2018) เช่นเดียวกับ Gopinath (2020) ที่ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้นำทางการบริหาร (Shrestha, 2019) ความผูกพันต่อองค์กรที่ดีจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นระดับที่บุคคลยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร และเป็น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Suharto, Suyanto & Nedi, 2019)

นอกจากนี้ Rizal, Idrus & Mintarti (2014) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่จะแสวงหาให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ และจากการวิจัยของ Suharto, Suyanto & Nedi (2019) พบว่า ความสามารถ ทางวัฒนธรรมองค์กรจะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการยอมรับของบุคคลที่เป็นความ เชื่อในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานจนนำไปสู่การสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ Telaumbanua, Sinulingga & Iskandarini (2019) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นเงื่อนไขที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรจะมีผล ต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดลักษณะการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการ ทำงานที่แท้จริงก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นความพร้อมของแต่ละบุคคลในการดำเนินงานและเป็นบริบทการ ทำงานที่แสดงออกจากความต้องการ (Deressa & Zeru, 2019) ที่เป็นปัจจัยภายในกระตุ้นการ กระทำและปัจจัยภายนอกที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลจะสามารถสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและส่วน บุคคล จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นกระบวนการที่มีส่วนในการเริ่มต้นการทำงานและรักษา ประสิทธิภาพตามเป้าหมาย (Telaumbanua, Sinulingga & Iskandarini, 2019) และจากการวิจัย ของ Deressa & Zeru (2019) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ โดยองค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานได้รับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นที่ยอมรับและสิ่งจูงใจ

ที่เป็นตัวเงิน เป็นต้น ที่จะสนับสนุนให้พนักงานสร้างความคิดและแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นได้ (Girdwichai & Sriviboon, 2020)

ดังนั้น จากประเด็นปัญหาและความเกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสนใจจะศึกษา “อิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม” ซึ่งจากปัญหาที่เกิดขึ้นของอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐมจำเป็นต้องพัฒนาปรับโครงสร้างพื้นฐานการผลิตให้รองรับกับเทคโนโลยีในอนาคตให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไปจัดทำนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสามารถสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นประโยชน์มากที่สุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 (H1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) การมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย เพื่อยืนยันสมมติฐาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 124 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของ

อุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 94 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในการใช้การกำหนดตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเหมาะสมกับขนาดประชากรที่มีขนาดเล็ก โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ ± 5 ซึ่งสามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)} \\
 &= \frac{3.841 * 124 * 0.5 (1-0.5)}{0.05^2 (124-1) + 3.841 * 0.5 (1-0.5)} \\
 &= \frac{119.071}{1.267} \\
 &= 93.978 \approx 94
 \end{aligned}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2=3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p=0.5)

การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มประชากรในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วน ซึ่งประกอบด้วย แผนกบริหารและการเงิน จำนวน 22 คน แผนกบริการและการขาย จำนวน 34 คน แผนกช่างรถยนต์ จำนวน 30 คน และแผนกอะไหล่รถยนต์จำนวน 8 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามครั้งนี้ได้แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในการประเมินการมีส่วนร่วมในงาน จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามในการประเมินความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามในการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ

โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ส่วนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 มาเป็นข้อคำถาม และหลังจากนั้นผู้วิจัยก็นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้กับประชากรที่หลีกเลี่ยงการสัมผัสตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการวิจัยนี้ได้ทำการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.914, 0.948, 0.901 และ 0.901 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้บริหารอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม เพื่อประสานงานในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 94 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ดำเนินการเก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981) ที่มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด” “ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง น้อย” “ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง” “ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก” “ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด” และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

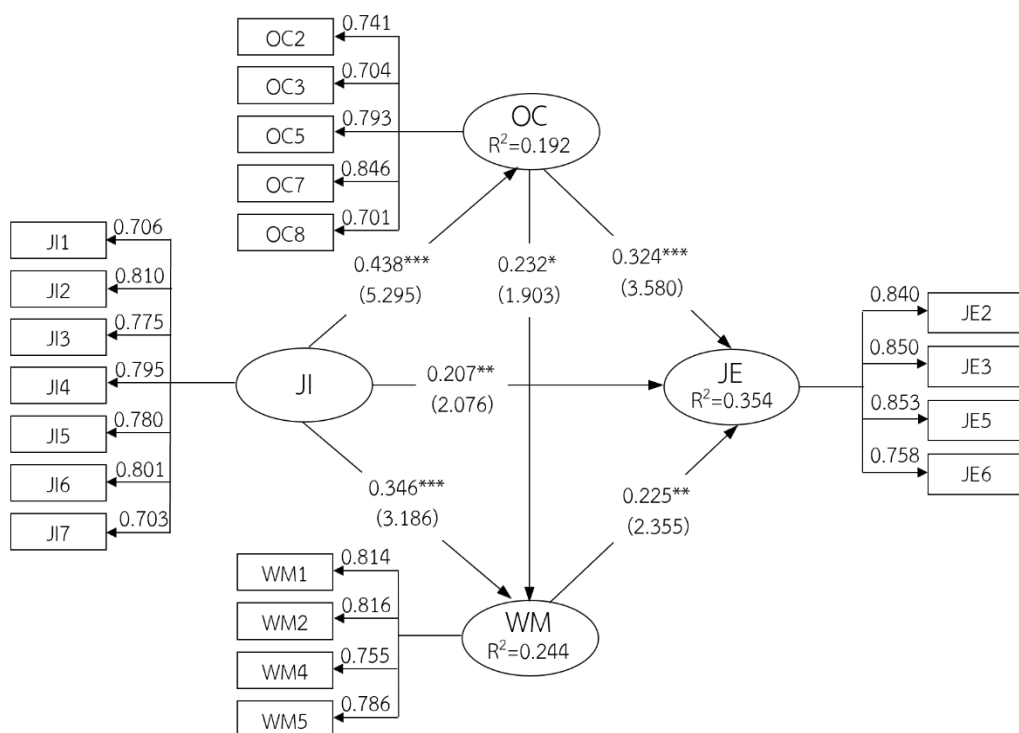
ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.13) มีอายุระหว่าง 25-35 ปี (ร้อยละ 43.62) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 60.64) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 37.23) และมีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 60.64)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของการมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานของอุตสาหกรรมรถยนต์

แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.70 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683 และ 0.601 ตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมในงานและแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และ 3.04 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.700 และ 0.670 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างของการมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะปรากฏได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในงาน (JI) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) แรงจูงใจในการทำงาน (WM) และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (JE) มีค่าเท่ากับ 0.438, 0.346 และ 0.207 ตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมในงาน (JI) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (JE) มีค่าเท่ากับ 0.243 และ 0.052 ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน (WM) และประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงาน (JE) มีค่าเท่ากับ 0.232 และ 0.342 ตามลำดับ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (JE) มีค่าเท่ากับ 0.052 และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน (WM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (JE) มีค่าเท่ากับ 0.225

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย						Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
(Hypothesis)									
H1	JI	→	OC	→	JE	0.158	0.048	0.080	0.271
H2	JI	→	WM	→	JE	0.110	0.053	0.029	0.244

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.080 และ 0.029 ตามลำดับ และมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.271 และ 0.244 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าช่วงความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรได้มุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาองค์กรตามสายงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Suharto, Suyanto & Nedi (2019) ที่พบว่า เมื่อองค์กรเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานก็จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการยอมรับของบุคคลที่เต็มใจทุ่มเทในการทำงานจนนำไปสู่การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ Telaumbanua, Sinulingga & Iskandarini (2019) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นเงื่อนไขที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร โดย

ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างแท้จริงก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เช่นกัน

2. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เพราะองค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องที่สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาและเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อจะทำงานที่ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Deressa & Zeru (2019) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์กรอาศัยการทำงานที่มีส่วนร่วมของพนักงานให้ได้รับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นที่ยอมรับและสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน เป็นต้น ที่จะสนับสนุนให้พนักงานสร้างความคิดและแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นได้ (Girdwichai & Sriviboon, 2020)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาและทำงานนอกเหนือจากงานประจำอย่างเต็มความสามารถ โดยจะต้องอาศัยปัจจัยการมีส่วนร่วมในงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานตามสายงานที่ปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ทำให้เกิดมีข้อผิดพลาดที่น้อยลงได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม กับอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งอื่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม อาทิ วัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันความรู้ ความไว้วางใจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ตะวันฉาย โพธิ์รักษา และธัญนันท์ บุญอยู่. (2020). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในเขตอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 14(1), 263-277.
- วรรณฯ ยงพิศาลภพ. *แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรมปี 2563: อุตสาหกรรมรถยนต์*. สืบค้น 11 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Hi-tech-Industries/Automobiles/IO/io-automobile-20>.
- ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน. *อุตสาหกรรมยานยนต์*. สืบค้น 10 ตุลาคม 2562, จาก: https://www.gsb-research.or.th/wp-content/uploads/2019/10/IN_car_10_62_detail1.pdf.
- Aksu, A., Arslan, S. Yardimci, E. O., Kaya, H. F., & Ergencicegi, A. (2020). Effect of job involvement, organizational commitment and satisfaction on turnover intention: A research in the city of Antalya. *Turizam*. 24(4), 194-207.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement the mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*. 9(132), 1-12.
- Deressa, A. T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed methods study approach. *BMC Research Notes*. 12(4), 1-6.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter?. *Journal of Security and Sustainability Issues*. 9(2), 42-54.
- Gopinath, R. (2020). Influence of self-actualizational on job involvement and organizational commitment among academic leaders with structural equation modeling. *Journal of Critical Reviews*. 7(19), 3647-3654.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(2), 607-610.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*. 140(4), 5-53.
- Marta, I. a., Shpartha, W. G., Dewi, G. A. M., & Wibawa, M. A. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8(1), 1031-1040.
- Mendoza, E. C. (2019). The mediating role of job involvement between job satisfaction and organizational commitment in a Small and Medium Sized Business Enterprise. *International Review of Management and Marketing*. 9(5), 74-81.
- Naggar, S. A. A., & Saad, M. A. (2019). The impact of organizational justice on job involvement level on Saudi postal corporation. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*. 6(7), 19-28.
- Prasad, P. (2019). Inter culture sensitivity: Facilitating satisfaction, job involvement and organizational commitment. *International Journal of Management and Applied Science*. 5(7), 55-58.
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance: Studies at local revenue management in Kendari city. *International Journal of Business and Management Invention*. 3(2), 64-79.
- Shrestha, P. (2019). Job involvement and organizational commitment of university faculty members. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*. 8(12), 11572-11579.
- Suharto, H., Suyanto, H., & Nedi, H. (2019). "The impact of organizational commitment on job performance". *International Journal of Economics and Business Administration*. 7(2), 189-206.
- Telaumbanua, F. A. N., Sinulingga, S., & Iskandarini, S. (2019). Effect of organizational commitment, motivation and job satisfaction of employee performance at Prof. Dr. Muhammad Ildrem Mental Hospital. *IOSR Journal of Business and Management*. 21(5), 49-53.

Yeh, C. M. (2019). The relationship between tourism involvement, organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*. 25(1), 75-93.

