

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บริษัท ไทยสวิชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

Factors Influencing Employee Performance of

Thai Switchboard and Metal Work Co., Ltd.

พุทธิรักษา เม่นน้อย¹ สุมาลี รามานุฎ^{2*}

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Puttharaksa Mennoi¹ Sumalee Ramanust^{2*}

^{1,2}Faculty of Business Administration, Southeast Asia University

*Corresponding Author E-mail: namfonputtharaksa83@gmail.com

(Received: March 10, 2024; Revised: July 3, 2024; Accepted: July 4, 2024)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปร คั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานสู่การมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยสวิชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 ตัวอย่าง ตามสูตรของ Yamane ใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบง่าย ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .67-1.00 ทุกรายข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค อยู่ระหว่าง .835 - .919 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.37, 3.95, และ 3.99 ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าผลคูณของขอบเขตล่างเท่ากับ .435 และมีค่าผลคูณของขอบบน เท่ากับ .818 งานวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the factors of the working environment, working motivation, working happiness, and working performance and 2) to study the working happiness as the mediator variable linking the working environment and working motivation towards working performance of employees of Thai Switchboard and Metal Work Co., Ltd. As the quantitative research, the tool is a questionnaire. The researcher determined the sample size to be 119 samples according to Taro Yamane's formula by using the simple random sampling method. The index of item objective congruency was between 0.67-1.00 and the Cronbach's alpha coefficient was .835 - .919 Statistics used in this study include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Also, the structural equation analysis (SEM) is conducted by using the Smart PLS 3.0 program.

The results showed that 1) the level of the working environment, working motivation, working happiness, and working performance is in the overall average at a high level with the mean values of 4.04, 4.37, 3.95, and 3.99, respectively, 2) the working happiness is the mediator variable linking the working environment and working motivation towards working efficiency with the product values of lower bounds of .435 and the product values of upper bounds of .818. This study will help administrators to improve and increase the working performance so that employees can work happily and efficiently in the future.

Keywords: Working Environment, Working Motivation, Working Happiness,
Working Performance

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร ให้ทุกฝ่ายช่วยกันปฏิบัติงาน และทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งแต่ละองค์กรมีวิสัยทัศน์เป็นตัวชี้นำ และการที่บุคลากรจะทำตามวิสัยทัศน์นั้นก็จะมีหลายปัจจัย ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานก็มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของผู้บริหาร การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และการทำงานใน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมไปถึงพนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ไม่มีความกดดันในการทำงาน มากเกินไป ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและส่งผลต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนอกจากจะต้องรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร แล้วยังจะต้องรู้จักการจูงใจสมัยใหม่ โดยหาสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน และทำงานใน สภาพแวดล้อมที่ดี รวมไปถึงการทำงานอย่างไม่กดดัน และมีความสุขทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการด้าน ร่างกาย การที่ผู้นำจะจูงใจ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต้องรู้จักหรือทำความเข้าใจกับ คนในองค์กรของตนด้วย ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ผู้นำต้องมีความเข้าใจ ความรู้สึก ค่านิยม และธรรมชาติของบุคคล และความต้องการเพื่อจะได้กำหนดสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายที่สำคัญ สำหรับการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ตามความต้องการขององค์กร และสร้างบรรยากาศการทำงานให้น่าทำงาน รวมไปถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรให้มีความสามัคคีกัน และทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข (ฉัตรทริกา สุดแดน, 2566)

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ บุคลากรในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมายให้เร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้งานที่ทำมี ประสิทธิภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นตัวชี้้นำให้บุคลากรปฏิบัติตามไปสู่ผลสำเร็จที่ทางผู้บริหารได้ ตั้งเป้าหมายไว้ (ชนิษฐา แพงพุก, 2560)

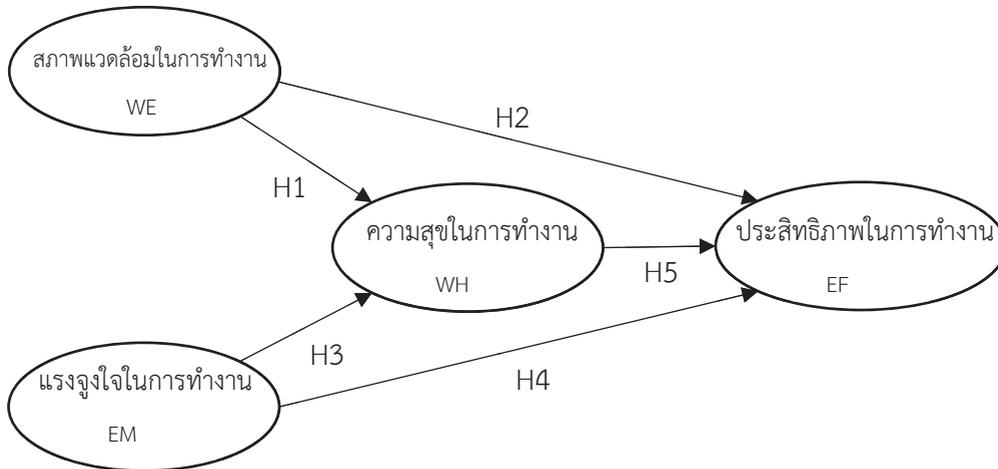
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใน บริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานและ แรงจูงใจในการทำงานส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใน บริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด โดยผู้วิจัยนำทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทฤษฎีของ Vroom ทฤษฎีแรงจูงใจตามความ คาดหวังในการอธิบายถึงการถูกจูงใจให้ทำงาน และแนวคิดความสุขในการทำงานนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์หลักการต่าง ๆ ตามทฤษฎีที่กล่าวมา (Forehand, 1964; Manion, 2003; Vroom, 1970) เป็นแนวกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 [H1] สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 2 [H2] สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 3 [H3] แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 4 [H4] แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 5 [H5] ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 6 [H6] ความสุขในการทำงานปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

สมมติฐานที่ 7 [H7] ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ไว้ดังนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด จำนวน 170 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด จำนวน 170 คน และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ Yamane (1967) ในวิธีดำเนินการวิจัยใช้ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 ใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

สูตร

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด จำนวน 119 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ใช้เป็นคำถามในการคัดกรองเบื้องต้นมีดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ จะประกอบไปด้วยข้อมูลทั้งหมด 5 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลา ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการ ด้านเป้าหมาย ด้านความสำเร็จ และด้านสังคม มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการประเมินผลของความสุขในการทำงานซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ มีด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสัมพันธ์ มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการประเมินผลของพนักงานประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์ มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความตรงโดยการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่ทำการศึกษาวิจัยจำนวน 3 ท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยประเมินความสอดคล้องของตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .67-1.00 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดย การหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแต่ละตัวแปรต้องมีค่าตั้งแต่ .835 - .919 และค่าจำแนกรายข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2566 ได้แบบสอบถามจำนวน 119 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับอยู่ที่ร้อยละ 100

4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบาย ข้อมูลระดับความคิดเห็นตัวแปรที่ศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS3

ผลการวิจัย

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด จำนวน 119 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน (ร้อยละ 55.5) อายุ 25-35 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 44.5) สถานภาพโสด จำนวน 63 คน (ร้อยละ 52.9) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 42.9) มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท จำนวน 82 คน (ร้อยละ 68.9)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

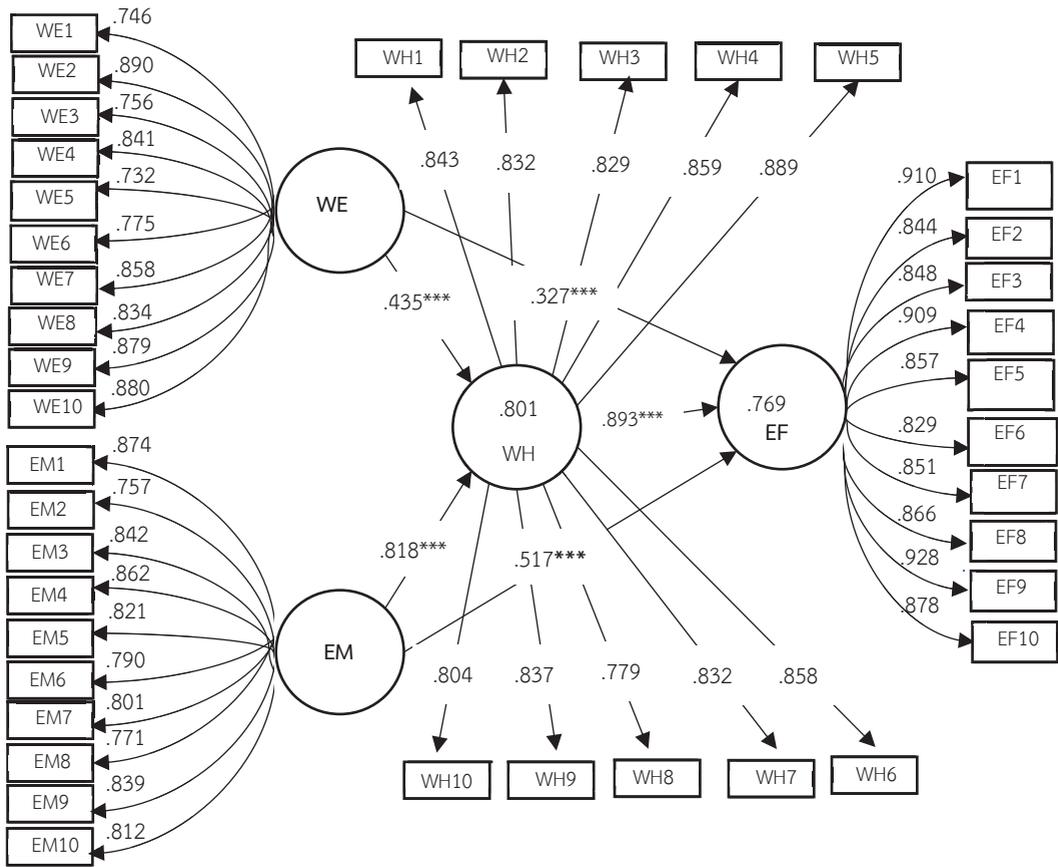
(n=119)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.04	.756	มาก
2. แรงจูงใจในการทำงาน	4.37	.704	มาก
3. ความสุขในการทำงาน	3.95	.717	มาก
4. ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.99	.799	มาก
โดยรวม	4.09	.744	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .756) ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .704) ระดับของความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .717) ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .799) โดยรวม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .744)

ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแบบสมการโครงสร้าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลเป็นวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างของพนักงานในบริษัท ไทยสวีบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (EF) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) แรงจูงใจในการทำงาน (EM) และความสุขในการทำงาน (WH) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (EF) มีค่าเท่ากับ .327, .517 และ .796 ตามลำดับ และ สภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) และแรงจูงใจในการทำงาน (EM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (EF) มีค่าเท่ากับ .435 และ .893 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลรวมต่อความสุขในการทำงาน (WH) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) และแรงจูงใจในการทำงาน (EM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (EF) มีค่าเท่ากับ .435 และ .818 ตามลำดับ

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (EFFECT)	IA	PQ	SF
ประสิทธิภาพการทำงาน (EF)	.769	DE	.327**	.517**	.893***
		IE	.225	.730	.000
		TE	.552	1.247	.893
ความสุขในการทำงาน (WH)	.801	DE	.435***	.818***	.000
		IE	.000	.000	.000
		TE	.435	.818***	.000

DE; Direct Effect, IE; Indirect Effect, TE; Total Effect

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	.435***	5.863	สนับสนุน
H2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	.327***	6.174	สนับสนุน
H3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	.818***	5.863	สนับสนุน
H4 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	.327***	6.334	สนับสนุน
H5 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	.893***	9.788	สนับสนุน

** หมายถึง p-value ≤ .05 หรือ ค่า t ≥ 1.96

*** หมายถึง p-value ≤ .01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

จากตารางที่ 3 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WH) ของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) .435*** หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน (WH) ของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($t = 5.863$)

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) .327*** หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($t = 6.174$)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) .818*** หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($t = 5.863$)

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) .517*** หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($t = 6.334$)

สมมติฐานที่ 5 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) .893*** หมายความว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ($t = 9.788$)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอภิปหัตถ์คั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 ความสุขในการทำงานปัจจัยคั่นกลาง ที่เชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	.256	.418	.263	.348
H7 ความสุขในการทำงานปัจจัยคั่นกลาง ที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทย-สวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด	.244	.058	.267	.348

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบอภิปหัตถ์คั่นกลาง พบว่า 1) ความสุขในการทำงานปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงการยอมรับนวัตกรรมสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ .263 และ .348 ตามลำดับ และ 2) ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ .267 และ .348 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 โดยค่า R2 ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่า การกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงรายข้ออันดับที่ 1 มีค่าเท่ากับ .327 ตัวแปรความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อตัวแปร แฝงมีค่าเท่ากับ .801*** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยจากการศึกษางานวิจัยที่ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีประหลาด (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 59.7 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

ปัจจัยส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 โดยค่า R² ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่า การกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ ตัวแปรแฝงรายข้ออันดับที่ 1 มีค่าเท่ากับ .517 โดยจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา สมัครการ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัยและด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ส่วนความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ส่วนความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย ส่วนลักษณะของงานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และส่วนนโยบายองค์กรและการบริหาร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลและการติดตามผล และด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก

และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

2. ปัจจัยปัจจัยความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 โดยค่า R2 ของปัจจัยความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่า การกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัย ครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่า ความสุขในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงรายข้ออันดับที่ 1 มีค่าเท่ากับ .801 โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพล สมศรี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัท A ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวม พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 8 ด้าน พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการมีสังคมดีด้านการหาความรู้ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น และด้านการมีครอบครัวดี 2) เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท A มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนประสิทธิภาพการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 โดยค่า R2 ของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งแสดงว่า การกำหนดตัวแปรแฝงอันดับที่ 1 ของปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดที่ถูกต้อง พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีอิทธิพล ต่อตัวแปรแฝงรายข้อ อันดับที่ 1 มีค่าเท่ากับ .769 ตัวแปรความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อตัวแปร แฝงมีค่าเท่ากับ .893*** ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .01โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถกล่าวได้ว่า พนักงานของบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด จะมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย ต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นเหม็น อากาศถ่ายเทสะดวก แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ งาน และสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความสุขในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงาน ไม่กดดัน ไม่เครียดจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการศึกษา พบว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

โดยพนักงานเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงาน เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงาน เจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย จูงใจด้านความสำเร็จในงานและด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูล การปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานสะอาดไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน อยู่ในระดับมาก และในข้อสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับท้าย ๆ ดังนั้น ทางบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด และไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานอยากปฏิบัติงานมากขึ้น
2. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก และในข้อสวัสดิการที่ท่านได้รับมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับท้าย ๆ ดังนั้น ทางบริษัท ไทยสวีชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ดังนั้นควรสร้างแรงจูงใจโดยการให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ
3. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของความสุขในการทำงาน พบว่า ท่านรู้สึกมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และในข้อท่านมีความสำนึกผิดชอบและขอโทษในความผิดที่ทำเสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับท้าย ๆ

ดังนั้น ทางบริษัท ไทยสวิชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ดังนั้นควรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้นักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

4. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก และในช่องทางที่ปฏิบัติอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับท้าย ๆ ดังนั้น ทางบริษัท ไทยสวิชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด ดังนั้นควรอบรมให้นักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น อุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ควรศึกษาวิธีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวิธีที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐา แพงพุก. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรทริกา สุดแดน. (2566). การปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการจัดสวัสดิการ

บ้านพักเด็กและครอบครัวของเจ้าหน้าที่บ้านพักเด็กและครอบครัว. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม,

8(3), 194-206.

ญาณิศา สมัครการ. (2564). ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก.

การค้นคว้าอิสระระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันกรณีศึกษา

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นवल สมศรี. (2564). ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน

ในกลุ่มบริษัท A. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัญมณี ศรีประหลาด. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.

Taro Yamane. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2nd Ed.). New York: Harper and Row.

Vroom, V. H. (1970). *Management and Motivation*. England: Penguin Books.