

อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่มี
ต่อผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซิตี จังหวัดระยอง
Influencing of Job Characteristics, Work Engagement and
Organizational Climate on Job Performance in Air Compressor
Manufacturing Company Amata City, Rayong Province

ธนวัฒน์ เกตุคำ¹ และถิรรัตน์ พิมพากรณ์²

Thanavat Ketkham¹ and Thittarat Pimpaporn²

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

E-mail: Thanavat.k@ku.th¹

Received: 2025-2-8; Revised: 2025-10-24; Accepted: 2025-10-30

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทผลิตคอมเพรสเซอร์แอร์ อมตะซิตี จังหวัดระยอง รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 330 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมานด้วยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) ความผูกพันในการทำงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารของบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งจากที่กล่าวมาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ($R^2 = 0.741$) รองลงมาคือความผูกพันในการทำงาน ($R^2 = 0.700$) และคุณลักษณะของงาน ($R^2 = 0.624$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณลักษณะงาน, ความผูกพันในการทำงาน, บรรยากาศในองค์การ, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to examine the influence of job characteristics, work engagement, and organizational climate on job performance in an air compressor manufacturing company in Amata City, Rayong Province. The research employed a quantitative approach, utilizing a questionnaire to collect data from 330 employees through stratified random sampling. The data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, specifically multiple regression analysis.

The research findings revealed that Job characteristics (task variety, task identity, task significance, autonomy, and job feedback) had a positive influence on employees' overall job performance, with statistical significance at the 0.01 level. Work engagement (vigor, dedication, and absorption) had a positive influence on employees' overall job performance, with statistical significance at the 0.01 level. Organizational climate (organizational structure, personnel management policies, job characteristics, leadership and supervision, coworker relationships, and compensation) had a positive influence on employees' overall job performance, with statistical significance at the 0.01 level. Among these factors, organizational climate was found to be the most influential variable explaining the variance in job performance ($R^2 = 0.741$), followed by work engagement ($R^2 = 0.700$) and job characteristics ($R^2 = 0.624$), respectively.

Keywords: Job characteristics, Work engagement, Organizational climate, Work performance

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมสูงทั้งด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และราคา ทำให้มีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด สำหรับนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง ถือเป็นอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย ภายในนิคมนี้มีธุรกิจหลายประเภทไม่ว่าจะเป็น อุตสาหกรรมเหล็กกล้า อุตสาหกรรมโลหะอุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมยานยนต์อุตสาหกรรมบริโภครภัณฑ์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าแนวโน้มปี 2567-2569 ประเทศไทยปริมาณการผลิตคาดว่าจะปรับเพิ่มขึ้น ตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกหลังสถานการณ์ของ COVID-19 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้อัตราการผลิตและการจำหน่ายในประเทศมีแนวโน้มเติบโตในอัตราเท่ากันที่ร้อยละ 1.5 - 2.5 ต่อปี ส่วนมูลค่าการส่งออกจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0-3.0 ต่อปี (วิจัยกรุงศรี, 2567) อย่างไรก็ตาม ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว พบว่าหลายองค์กรในกลุ่มนี้ยังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ไม่สม่ำเสมอ อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของบทบาทงาน แรงจูงใจที่ลดลง และบรรยากาศองค์กรที่ยังไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยที่ได้รับกล่าวถึงอย่างกว้างขวางว่ามีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ความผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศองค์กร ซึ่งหากได้รับการออกแบบและส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตคอมพิวเตอร์แออร์ ภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทผลิตคอมพิวเตอร์แออร์ อมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีของคุณลักษณะงาน

ลักษณะหรือคุณสมบัติที่เฉพาะเจาะจงของงานแต่ละประเภท ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยที่ Hackman และ Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในงาน
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ถึงผลลัพธ์ในการทำงานของตนเอง โดยจะมีความเชื่อมโยงกันระหว่างงานที่ทำกับผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ความสำคัญของงานที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น ซึ่งทำให้บุคคลรับรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ
4. ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจและเลือกวิธีการทำงานของตนเองได้ตามต้องการ โดยไม่ต้องได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยจำนวนมาก เช่น สุพิชฌาย์ ลีมิตรสกุลไทย & วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561), ปานไพลิน เทพช่วย (2563) และ ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563) ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่สร้างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคคล รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสม มีอิสระในการกำหนดวิธีการและออกแบบการทำงานให้สอดคล้องกับทักษะความสามารถของบุคคล ดังนั้น จึงคาดว่าคุณลักษณะงานจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทฤษฎีของความผูกพันในการทำงาน

คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและยึดมั่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พุ่มเท ทั้งกาย สมอง และจิตใจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ Schaufeli และ Bakker (2004) ได้มีการจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง การที่มีความมุ่งมั่น ความคล่องตัว และความกระตือรือร้น ในการทำงานสูง สามารถรับมือกับความยากลำบากและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความทุ่มเท (Dedication) หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและมีค่า และมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
3. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง ความสนใจ ติดตามงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยจำนวนมาก เช่น ภาวิณี เพชรสว่าง (2559), กอแก้ว จันทร์ กิ่งทอง (2560) และ กฤตภาคิน มิ่งโสภา & กฤษดา เขียววัฒนสุข (2565) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและยึดมั่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พุ่มเททั้งกาย สมอง และจิตใจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความผูกพันในงานมักมีความสุขและสนุกในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว ดังนั้น จึงคาดว่าความผูกพันในการทำงานจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทฤษฎีของบรรยากาศองค์การ

สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานอยู่ ซึ่งจะสร้างขึ้นจากองค์ประกอบต่างๆ โดยที่ Litwin และ Stringer (1968) ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศ

องค์การ โดยมุ่งเน้นที่การวัดและประเมินบรรยากาศในองค์กร ซึ่งได้ระบุองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง รูปแบบการจัดระเบียบและโครงสร้างขององค์การ เช่น การแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. นโยบายการบริหารส่วนบุคคล (Personnel Management Policy) หมายถึง นโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคคลในองค์กร เช่น การประเมินผลการทำงาน การบริหารเส้นทางอาชีพ
3. ลักษณะงาน (Nature of Work) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำในองค์กร เช่น ความยากง่ายของงาน ความสำเร็จในงาน
4. การบริหารของบังคับบัญชา (Supervisory Management) หมายถึง การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นและความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
6. ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กร เช่น เงินเดือน สวัสดิการสุขภาพ โบนัส

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยจำนวนมาก เช่น สรียา บุญธรรม (2558), ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) และ สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561) ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำงานอยู่ ซึ่งจะสร้างขึ้นจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและความเชื่อ การสื่อสารภายในองค์กร ความโปร่งใส และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น จึงคาดว่าบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทฤษฎีของผลการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ที่เป็นผลให้องค์การได้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ Goodman and Svyantek (1999) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานไว้ 2 มิติ คือ

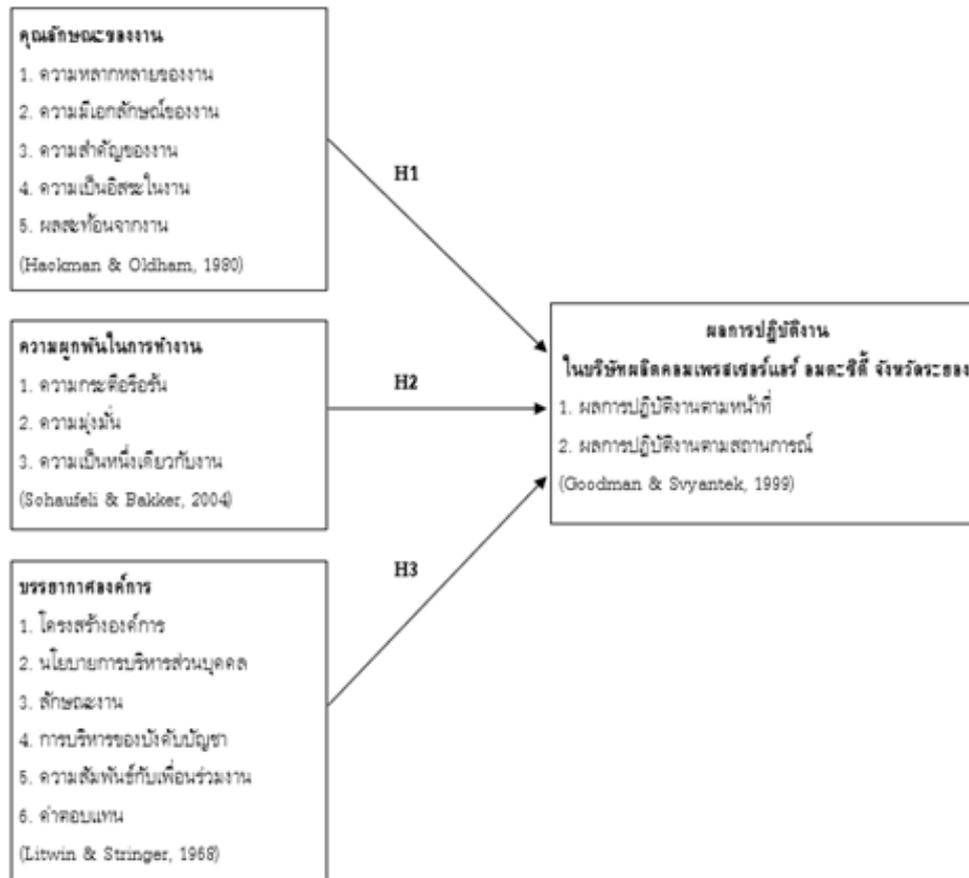
1. ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task Performance) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องทำตามงานที่ได้มอบหมายเอาไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบโดยตรงกับการผลิตสินค้าหรือการให้บริการ
2. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตของงานหลักที่ได้รับมอบหมาย แต่มีส่วนช่วยเสริมสร้าง และสนับสนุนการทำงานให้ดีขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้เลือกใช้กรอบแนวคิดจากหลายทฤษฎีเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1980), ทฤษฎีความผูกพันในการทำงานของ Schaufeli และ Bakker (2004), ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Litwin และ Stringer (1968) และ ทฤษฎีผลการปฏิบัติงานของ Goodman และ Svyantek (1999) ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันในงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างครอบคลุม ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่องคุณลักษณะของงาน ความผูกพันในงาน และบรรยากาศองค์การ มาศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการบริหารจัดการที่เพิ่มศักยภาพการทำงาน of พนักงาน และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม



กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตแออร์คอมพิวเตอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง จากพนักงานทั้งหมด จำนวน 1,714 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยอ้างอิงจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 313.93 หรือประมาณ 314 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นมีการเผื่อไว้อีกส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ 5 เป็นจำนวนทั้งหมด 330 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กับพนักงานทุกแผนกเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายข้อมูลให้เป็นสัดส่วน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามคุณลักษณะงาน (3) แบบสอบถามความผูกพันในการทำงาน (4) แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ (5) แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach Alpha อยู่ระหว่าง 0.713-0.907 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 จึงถือว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถรวมองค์ประกอบและปัจจัยเดียวกันได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัย จากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง เพื่อขออนุมัติในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. รวบรวมและตรวจสอบความเรียบร้อยแบบสอบถามในรูปแบบ Google form เพื่อดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปร คุณลักษณะงาน ความผูกพันในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และ สถิติวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน ความผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทผลิตคอมเพรสเซอร์แอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 330 คน จากประชากรทั้งหมด 1,710 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานและแปลผลการวิจัย ซึ่งแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ส่วนหลัก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน อายุของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี จำนวน 206 คน ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับอาชีวศึกษา (ปวช. - ปวส.) จำนวน 184 คน สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 227 คน หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในหน่วยงาน Production จำนวน 216 คน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 134 คน

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน	Mean	S.D.	แปรผล
1. ความหลากหลายในงาน	4.41	0.551	มากที่สุด
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.30	0.635	มากที่สุด
3. ความสำคัญของงาน	4.35	0.590	มากที่สุด
4. ความเป็นอิสระในงาน	4.21	0.770	มากที่สุด
5. ผลสะท้อนของงาน	4.34	0.623	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามคุณลักษณะงาน โดยพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความหลากหลายในงาน ซึ่งระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ลำดับถัดมาคือ ความสำคัญของงาน ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ลำดับถัดมาคือ ผลสะท้อนของงาน ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ลำดับถัดมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และลำดับสุดท้ายคือ ความเป็นอิสระในงานที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงาน	Mean	S.D.	แปรผล
1. ความกระตือรือร้น	4.33	0.609	มากที่สุด
2. ความมุ่งมั่น	4.43	0.538	มากที่สุด
3. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	4.33	0.585	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามของความผูกพันในการทำงาน โดยพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่น ซึ่งระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ลำดับถัดมาคือ ความกระตือรือร้น และความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	แปรผล
1. โครงสร้างองค์การ	4.32	0.672	มากที่สุด
2. นโยบายการบริหารส่วนบุคคล	4.29	0.652	มากที่สุด
3. ลักษณะงาน	4.39	0.536	มากที่สุด
4. การบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.38	0.604	มากที่สุด
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.497	มากที่สุด
6. ค่าตอบแทน	4.15	0.711	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามของบรรยากาศองค์การ โดยพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ลำดับถัดมาคือ ลักษณะงาน ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ลำดับถัดมาคือ การบริหารของผู้บังคับบัญชา ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ลำดับถัดมาคือ โครงสร้างองค์การ ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ลำดับถัดมาคือ นโยบายการบริหารส่วนบุคคล ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และลำดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทน ที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	แปรผล
1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.41	0.548	มากที่สุด
2. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	4.43	0.561	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามของผลการปฏิบัติงานโดยพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ซึ่งระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ลำดับถัดมาคือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงานและผลการปฏิบัติงาน

N=330

	JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JP1	JP2
JC1	1	-	-	-	-	-	-
JC2	0.669**	1	-	-	-	-	-
JC3	0.632**	0.764**	1	-	-	-	-
JC4	0.582**	0.734**	0.637**	1	-	-	-
JC5	0.716**	0.711**	0.675**	0.729**	1	-	-
JP1	0.653**	0.638**	0.647**	0.609**	0.700**	1	-
JP2	0.612**	0.663**	0.642**	0.612**	0.651**	0.781**	1

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ** นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันภายในของคุณลักษณะงาน โดยจะเห็นว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดซึ่งอยู่ที่ 0.764 และยังอยู่ในเกณฑ์ความสัมพันธ์ของ Hair et al. (2014) ที่ระบุว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.9 จะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.609 และ 0.700 โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน และผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่วนคู่ที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ คุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนของงาน และ ผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับผลการปฏิบัติงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้นจึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน

N=330

	WE1	WE2	WE3	JP1	JP2
WE1	1	-	-	-	-
WE2	0.751**	1	-	-	-
WE3	0.727**	0.723**	1	-	-
JP1	0.744**	0.744**	0.711**	1	-
JP2	0.675**	0.704**	0.716**	0.781**	1

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ** นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01



จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันภายในของความผูกพันในงาน โดยจะเห็นว่า ด้านความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดซึ่งอยู่ที่ 0.744 และยังอยู่ในเกณฑ์ความสัมพันธ์ของ Hair et al. (2014) ที่ระบุว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.9 จะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.675 และ 0.744 โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้น และผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ส่วนคู่ที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้นกับด้านความมุ่งมั่น และผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่กับด้านผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ โดยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้นจึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรบรรยากาศองค์การและผลการปฏิบัติงาน

N=330

	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	JP1	JP2
OC1	1	-	-	-	-	-	-	-
OC2	0.790**	1	-	-	-	-	-	-
OC3	0.613**	0.667**	1	-	-	-	-	-
OC4	0.694**	0.762**	0.653**	1	-	-	-	-
OC5	0.580**	0.599**	0.625**	0.602**	1	-	-	-
OC6	0.621**	0.674**	0.510**	0.600**	0.436**	1	-	-
JP1	0.688**	0.687**	0.706**	0.628**	0.687**	0.592**	1	-
JP2	0.662**	0.660**	0.686**	0.677**	0.697**	0.567**	0.781**	1

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ** นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันภายในของบรรยากาศองค์การ โดยจะเห็นว่า ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดซึ่งอยู่ที่ 0.706 และยังอยู่ในเกณฑ์ความสัมพันธ์ของ Hair et al. (2014) ที่ระบุว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.9 จะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.567 และ 0.706 โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านค่าตอบแทน และผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ส่วนคู่ที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ บรรยากาศองค์การ ด้านลักษณะงาน และผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับผลการปฏิบัติงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้นจึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	SE _b	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
คุณลักษณะงาน							
(Constant)	1.046	0.154		6.790	0.001**		
ความหลากหลายในงาน (X ₁)	0.191	0.049	0.201	3.861	0.001**	0.426	2.347
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (X ₂)	0.103	0.052	0.125	1.977	0.49	0.288	3.470
ความสำคัญของงาน (X ₃)	0.191	0.049	0.215	3.863	0.001**	0.373	2.682
ความเป็นอิสระในงาน (X ₄)	0.080	0.038	0.117	2.106	0.036*	0.373	2.683
ผลสะท้อนของงาน (X ₅)	0.211	0.051	0.251	4.166	0.001**	0.318	3.143

R = 0.790, R² = 0.624, F = 107.765, DF = 5, sig. = 0.000, Durbin Watson = 1.891

หมายเหตุ: * p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 8 สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.790 หมายถึง คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ร้อยละ 79 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.624 หมายถึง คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 62.4 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 37.6 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา จากการใช้สถิติ ANOVA พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับในสมมติฐานที่ 1

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ขนาดของคุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะงานในด้านผลสะท้อนงาน ($\beta = 0.251$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ลำดับถัดมา ด้านความสำคัญของงาน ($\beta = 0.215$) ลำดับถัดมา ด้านความหลากหลายในงาน ($\beta = 0.201$) และลำดับสุดท้ายด้านความเป็นอิสระในงาน ($\beta = 0.117$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	SE _b	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
ความผูกพันในงาน							
(Constant)	0.741	0.136		5.442	0.001**		
ความกระตือรือร้น (X ₆)	0.230	0.043	0.268	5.323	0.001**	0.365	2.742
ความมุ่งมั่น (X ₇)	0.326	0.049	0.335	6.712	0.001**	0.369	2.710
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (X ₈)	0.285	0.043	0.319	6.648	0.001**	0.400	2.502
R = 0.836, R ² = 0.700, F = 253.115, DF = 3, sig. = 0.000, Durbin Watson = 1.759							

หมายเหตุ: * p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 9 สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.836 หมายถึง คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ร้อยละ 83.6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.700 หมายถึง คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 70 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อีกร้อยละ 30 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา จากการใช้สถิติ ANOVA พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับในสมมติฐานที่ 2

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ขนาดของความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันในงานในด้านความมุ่งมั่น ($\beta = 0.335$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ลำดับถัดมา ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ($\beta = 0.319$) และลำดับสุดท้ายด้านความกระตือรือร้น ($\beta = 0.268$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	SE _b	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
บรรยากาศองค์การ							
(Constant)	0.216	0.146		1.479	0.140		
โครงสร้างองค์การ (X ₉)	0.152	0.038	0.195	3.989	0.001**	0.336	2.980
นโยบายการบริหารส่วนบุคคล (X ₁₀)	0.021	0.045	0.026	0.461	0.645	0.252	3.971
ลักษณะงาน (X ₁₁)	0.268	0.041	0.274	6.481	0.001**	0.449	2.225
การบริหารของผู้บังคับบัญชา (X ₁₂)	0.063	0.041	0.073	1.526	0.128	0.352	2.837
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₁₃)	0.341	0.041	0.324	8.245	0.001**	0.520	1.924



ตัวแปร	B	SE _b	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าตอบแทน (X ₁₄)	0.111	0.029	0.151	3.815	0.001**	0.513	1.948

R = 0.861, R² = 0.741, F = 153.861, DF = 6, sig. = 0.000, Durbin Watson = 1.758

หมายเหตุ: * p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 10 สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ 0.861 หมายถึง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ร้อยละ 86.1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.741 หมายถึง คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามร้อยละ 74.1 ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อีกร้อยละ 25.9 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา จากการใช้สถิติ ANOVA พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับในสมมติฐานที่ 3

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์ขนาดของบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.324$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ลำดับถัดมา ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.274$) ลำดับถัดมา ด้านโครงสร้างองค์การ ($\beta = 0.195$) และลำดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.151$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ส่วนด้านนโยบายการบริหารส่วนบุคคล และการบริหารของผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปการวิจัย

ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า คุณลักษณะของงาน ความผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้านความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ขณะที่ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ
2. ความผูกพันในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีความตั้งใจและทุ่มเทต่อการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น
3. บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้านโครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือภายในองค์กร ในขณะที่นโยบายการบริหารบุคคลและการบริหารของผู้บังคับบัญชาไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ การศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความผูกพันในงาน และบรรยากาศองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะงานในด้านผลสะท้อนงาน ($\beta = 0.251$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ลำดับถัดมา ด้านความสำคัญของงาน ($\beta = 0.215$) ลำดับถัดมา ด้านความหลากหลายในงาน ($\beta = 0.201$) และลำดับสุดท้ายด้านความเป็นอิสระในงาน ($\beta = 0.117$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยองได้ว่า คุณลักษณะงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก คุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนของงานที่เพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันในงานในด้านความมุ่งมั่น ($\beta = 0.335$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ลำดับถัดมา ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ($\beta = 0.319$) และลำดับสุดท้ายด้านความกระตือรือร้น ($\beta = 0.268$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยองได้ว่า ความผูกพันในการทำงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเป็นหนึ่งเดียวกับงานที่เพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.324$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ลำดับถัดมา ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.274$) ลำดับถัดมา ด้านโครงสร้างองค์การ ($\beta = 0.195$) และลำดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.151$) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ส่วนด้านนโยบายการบริหารส่วนบุคคล และการบริหารของผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยองได้ว่าบรรยากาศองค์การในบริษัทผลิตแอร์คอมเพรสเซอร์ อมตะซีดี จังหวัดระยอง ที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน ที่เพิ่มขึ้น

สรุป

ปัจจุบันองค์กรในภาคการผลิตยังคงเผชิญความท้าทายในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปัจจัยสำคัญที่มีผล ได้แก่ คุณลักษณะงาน ที่ต้องมีความหลากหลาย ความสำคัญ และความเป็นอิสระ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความผูกพันในงาน ที่ต้องสร้างความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความเป็นหนึ่งเดียวกับงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และ บรรยากาศองค์การ ที่ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม องค์กร



จำเป็นต้องส่งเสริมความยุติธรรมในนโยบายการบริหาร เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีมงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจที่ดี โดยการพัฒนาปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในทิศทางที่ดีขึ้นและสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1. คุณลักษณะงาน ควรเพิ่มการพัฒนาความหลากหลายในงาน และความสำคัญของงาน โดยเพิ่มงานที่หลากหลายและท้าทาย ให้พนักงานเข้าใจถึงผลกระทบของงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานมี ความเป็นอิสระในงาน เพื่อให้สามารถวางแผนและดำเนินงานด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน แม้ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ควรปรับปรุงแบบการมอบหมายงานให้พนักงานเห็นความเชื่อมโยงระหว่างหน้าที่กับกระบวนการผลิต เช่น การให้พนักงานรับรู้ว่าชิ้นงานที่ผลิตมีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์อย่างไร เพื่อสร้างความรู้สึถึงความสำคัญและคุณค่าของบทบาทตนในกระบวนการทำงาน

1.2. ความผูกพันในงาน ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้าง ความกระตือรือร้น และ ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การชื่นชมผลงาน และสร้างความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน

1.3. บรรยากาศองค์การที่ดีสามารถทำได้โดยการปรับปรุงนโยบายการบริหารส่วนบุคคลและการบริหารของผู้บังคับบัญชาให้มีความยุติธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานผ่านกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านนโยบายการบริหารส่วนบุคคล และ ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา ควรได้รับการปรับปรุง เช่น การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ขยายขอบเขตการศึกษาบริษัทหรืออุตสาหกรรมที่แตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

2.2. เพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต วัฒนธรรมองค์กร หรือความเป็นผู้นำ เป็นต้น เพื่อที่ช่วยเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ในการวิจัยให้เกิดประโยชน์และตอบใจมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2565). ความผูกพันในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนไทย. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 1-18.

กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงาน: การทบทวนวรรณกรรม. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 11(2), 328-351.

ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

- ปานไพลิน เทพช่วย. (2563). *คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลา].
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2559). *ความผูกพันต่องาน work engagement*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 36(1), 222–235.
- วิจัยกรุงศรี. (2567). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567–2569*. สืบค้นเมื่อ 29 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://www.krungsri.com/getmedia/c220fdb8-62b2-4316-af22-9646461b703f/SO_Industry_Outlook_2024_2026_240109_TH_EX.pdf.aspx
- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). *คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของ พนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน* [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา พัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สรียา บุญธรรม. (2558). *บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม* [การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(3), 208–219.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, และ วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. (2561). *คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 2920–2935.
- Goodman, S. A., & Syvanteck, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University, Graduate School of Business Administration.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.