

บุคลิกภาพของหัวหน้างานและบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน

LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING THE EMPLOYEE ENGAGEMENT

ฉัตรพล ยुरยาตร์¹ และ สุรมงคล นิมจิตต์^{1*}

Chatrapon Yurayatra¹ and Suramongkol Nimchit^{1*}

Received 27 December 2024

Revised 5 October 2025

Accepted 11 November 2025

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ - งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพหัวหน้างาน (Leadership styles) ที่มีต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee engagement) และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงาน (Organizational climate) ที่มีต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee engagement) กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน

ระเบียบวิธีวิจัย - ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามโดยใช้ Google Forms สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัย - ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = 0.32$) และแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ ($\beta = 0.21$) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\beta = 0.52$) การยอมรับ ($\beta = 0.21$) และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.15$) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อจำกัดในการวิจัย - งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางชันเท่านั้น ในอนาคตอาจศึกษาเพิ่มเติมในอุตสาหกรรมอื่น ที่มีพนักงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ต่างกันไป

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร - สำหรับผู้บริหารในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการคัดเลือกแต่งตั้งผู้นำที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหัวหน้างาน จัดทำนโยบายหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยสร้างความเกี่ยวพันของพนักงานในองค์กรและยังช่วยลดอัตราการลาออก (Turnover rate) ของพนักงานภายในองค์กรได้

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Email: chatrapon_y@mail.rmutt.ac.th, *Corresponding Author E-mail: suramongkol_n@mail.rmutt.ac.th

ความแปลกใหม่/คุณค่า - งานวิจัยนี้มีส่วนช่วยขยายองค์ความรู้ในการวางแผนนโยบายในการบริหารบุคคลขององค์กร โดยให้ข้อมูลที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ซึ่งนำไปสู่ความรู้และความเข้าใจใหม่เกี่ยวกับความเกี่ยวพันของพนักงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในประเทศไทย

คำสำคัญ: บุคลิกภาพของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงาน ความเกี่ยวพันของพนักงาน

Abstract

Purpose - This study aims to investigate the influence of leadership styles on employee engagement and the influence of organizational climate on employee engagement. The study was conducted as a case study of employees in an electrical appliance company located in the Bangchan Industrial Estate.

Design/Methodology/Approach - This study employed a quantitative research methodology, collecting data from a sample of 364 participants through questionnaires distributed via Google Forms. The statistical tools used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis, with the level of statistical significance set at .05.

Findings - Most respondents were female, aged 30-40 years, with a high school/vocational education, a monthly income of 10,001-20,000 baht, and less than 10 years of tenure. The results indicate that leadership personality traits-openness to experience ($\beta = 0.32$) and emotional stability ($\beta = 0.21$)-significantly influence employee engagement at the .05 level. Furthermore, organizational climate factors, including unity ($\beta = 0.52$), acceptance ($\beta = 0.21$), and performance standards ($\beta = 0.15$), were also found to significantly affect employee engagement at the .05 level.

Research limitations - This study was limited to employees of an electrical appliance company located in the Bangchan Industrial Estate. Future research may extend to other industries with different employees, environments, and organizational climates.

Managerial implications - For executives in the electrical appliance industry, the findings of this study should be applied in the selection and appointment of leaders whose personality traits are appropriate for supervisory positions. Moreover, policies or activities should be developed to foster a positive organizational climate, thereby enhancing employee engagement and reducing the employee turnover rate within the organization.

Originality/value - This study contributes to the body of knowledge in organizational human resource policy planning by providing practical information that can be applied in real settings. It offers new insights and understanding regarding employee engagement, thereby benefiting the electrical appliance industry in Thailand.

Keywords: Leadership Styles, Organizational Climate, Employee Engagement

บทนำ

ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามไปด้วย ฝ่ายบริหารงานบุคคลและผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเพิ่มทางเลือกและวิธีการที่สามารถสร้างพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถรักษาพนักงานเหล่านี้ให้มีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป ซึ่งหนึ่งในกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นและใช้ในการรักษาพนักงานไว้คือ ความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee engagement) ที่นิยมนำมาใช้กันอย่างมากมายในองค์กรใหญ่หลายแห่ง (Jobsdb, 2023) จากการศึกษาของ Schaufeli et al. (2002) พบว่า ความเกี่ยวพันของพนักงานส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันทางจิตใจในเชิงบวกกับงานที่ตนเองปฏิบัติ สามารถแบ่งออกได้ 3 แบบ ได้แก่ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) เมื่อพนักงานเกิดความเกี่ยวพันจะทำให้มีความสุขในการทำงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกที่สำคัญต่อองค์กร ดังนั้น ทั้งหัวหน้างานและพนักงานภายใต้บังคับบัญชาต่างก็เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร โดยเฉพาะหัวหน้างานที่จะต้องคอยควบคุม ติดตาม รับฟังปัญหาของพนักงานใต้บังคับบัญชา บุคลิกภาพของหัวหน้างานจึงส่งผลต่อความเกี่ยวพันต่อองค์กร นอกจากนั้นจากงานวิจัยของ อุไรวรรณ จันทรหอม (2561) พบว่าบรรยากาศในการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง รวมถึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงานจะมีส่วนสำคัญในการสร้างและรักษาคุณค่าขององค์กร โดยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจสามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน รัตติยาภรณ์ บุญทวีไพศาล (2558) ดังนั้น บุคลิกภาพของหัวหน้างาน (Leadership styles) และบรรยากาศในการทำงาน (Organizational climate) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee engagement)

หัวหน้างาน เป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมดูแล และนำพนักงานภายใต้บังคับบัญชานับตั้งแต่ ขั้นตอนการจ้างงาน มีการแต่งตั้งหน้าที่จากผู้บริหาร หรือ มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องดูแล ซึ่งการที่จะเป็นหัวหน้าที่ถูกมองให้ความเคารพและอยากทำงานด้วยนั้นเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ตำแหน่งหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเลือกจากบุคคลที่คุณลักษณะที่เหมาะสม โดยเฉพาะ บุคลิกภาพของหัวหน้างาน (Leadership styles) ที่สำคัญต่อการเป็นหัวหน้างานที่ถูกมอง หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความเคารพ รัก ยอมทุ่มเทที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถให้ บุคลิกภาพของผู้นำจึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อุไรวรรณ จันทรหอม (2561) ซึ่ง Costa and McCrae (1992) ได้จำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บรรยากาศในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความรู้สึก สภาพจิตใจของบุคลากรภายในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงาน Litwin and Stringer (1968) ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความสามัคคี ความเข้าใจ ยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างทำงานภายในองค์กร รวมถึงทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลิตรายการใหม่ ๆ ออกมาได้อีกด้วย ถ้าบรรยากาศองค์กรหรือบรรยากาศในการทำงานไม่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงาน ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่และไม่กระตือรือร้นในการทำงาน (Steers, 1977) โดยที่บรรยากาศในการทำงานตามกรอบแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) จะประกอบด้วย โครงสร้างในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการยอมรับ

บริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน เป็นบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า มีจำนวนพนักงาน 1,400 คน โดยประมาณ ซึ่งเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงภายในประเทศไทยเป็นอย่างมากในตลาดเครื่องใช้ไฟฟ้า มีทั้งพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานานและพนักงานที่เพิ่งรับเข้ามาใหม่บางส่วน ซึ่งแต่ละคนมีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน เพราะพนักงานแต่ละคนเกิดมาในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างทำงานร่วมกันรวมถึงบรรยากาศในการทำงานภายในองค์การของแต่ละแผนกที่มีความแตกต่างกันออกไปตามหน้าที่ พนักงานใหม่หรือพนักงานบางคนได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานน้อย ทำให้พนักงานคนนั้นเกิดความรู้สึกไม่ชอบทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและอาจจะส่งผลถึงความรู้สึกอยากลาออกจากองค์การ บริษัทได้มองเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันและตั้งใจในการทำงานกับองค์การ โดยที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับบุคลิกภาพของหัวหน้างานที่เป็นตำแหน่งสำคัญในการปฏิบัติงานภายในองค์การรวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพของหัวหน้างานและบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน ในบริบทของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข พัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการคัดเลือกแต่งตั้งผู้นำที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รวมถึงสร้างหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมหัวหน้างานที่มีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อให้พนักงานเกิดความเกี่ยวพันของพนักงานต่อองค์การและยังช่วยลดอัตราการลาออก (Turnover rate) ของพนักงานภายในองค์การได้ ซึ่งในอนาคตสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้กับองค์การต่าง ๆ ในการพัฒนาเสริมสร้างความเกี่ยวพันของพนักงานส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกมากมายในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของหัวหน้างานที่มีต่อความเกี่ยวพันของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงานที่มีต่อความเกี่ยวพันของพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) มีรากศัพท์จากภาษาละตินคำว่า Persona ที่แปลว่า หน้ากากที่ใช้สำหรับการสวมใส่แสดงละครในยุคสมัยกรีกโบราณ Hjelle and Ziegler (1992) บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะทางร่างกายและจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงมุมมองของบุคคล การกระทำที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ในขณะนั้น เมื่อผู้คนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันก็จะมีแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน นักทฤษฎีบุคลิกภาพ Allport and Odbert (1936) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ การรวมกันทางกายภาพและจิตใจของบุคคล มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละคน นักจิตวิทยา Cattell (1950) กล่าวถึง บุคลิกภาพ โดยให้ความหมายว่า ลักษณะที่ช่วยทำนายการกระทำของบุคคลในสถานการณ์นั้น และยังมีนักวิชาการของไทยด้านจิตวิทยา สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2552) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพไว้ คือ พฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะแสดงออกในสภาพแวดล้อมที่กำลังเผชิญหน้าอยู่ โดยมีความมั่นคงและไม่เปลี่ยนแปลงพอสมควร

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)

ทฤษฎีนี้แบ่งคุณสมบัติบุคลิกภาพออกเป็น 5 กลุ่ม เพราะแต่ละประเภทจะมีบุคลิกภาพที่หลากหลายขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพต่าง ๆ เช่น ความเป็นมิตรและความไม่เป็นมิตรมักจะมีฝ่ายตรงข้ามอยู่เสมอ คน ๆ หนึ่งมีลักษณะบุคลิกภาพสูงในแง่ใด มันจะทำหน้าที่เป็นข้อพิสูจน์ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแบบนั้น

Norman (1963) ทำการศึกษาไว้และนำเสนอไว้ว่า บุคลิกภาพประกอบไปด้วย 5 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพที่แสดงออกมา (Surgency) บุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพที่มั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และบุคลิกภาพมีวัฒนธรรม (Culture) ทำให้เกิดเป็นที่มาของ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) โดยหลังจากนั้นนักทฤษฎี Costa and McCrae (1992) เป็นนักทฤษฎีหลักในการพัฒนาทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้ทำการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ Norman (1963) พวกเขาได้ค้นพบและระบอบองค์ประกอบบุคลิกภาพเป็น 5 ประเภท ประกอบไปด้วย บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ (neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness) บุคลิกภาพประนีประนอม (agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness)

บุคลิกภาพของหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee Engagement) ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานในเชิงบวก ทำให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น หัวหน้างานที่มีบุคลิกภาพเชิงสนับสนุนและเข้าใจผู้อื่นมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและผู้ที่บังคับบัญชา ซึ่งเป็นพื้นฐานของ Engagement ที่สูงขึ้น งานวิจัยของ Breevaart et al. (2014) และ Tims et al. (2011) พบว่าลักษณะเชิงบวกของหัวหน้างาน เช่น ความเห็นอกเห็นใจ (empathy) และความมีเสถียรภาพทางอารมณ์ (emotional stability) มีความสัมพันธ์กับ Engagement ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

ความหมายของบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อการทำงานและความรู้สึกของพนักงานภายในองค์กร ความพึงพอใจของพนักงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อมีวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกที่ส่งเสริมหลักการ ความคิด ทักษะที่ต้องการ ความรู้สึกดีใจและกระตือรือร้นที่จะไปทำงาน Halpin (1966) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละสถานที่ ที่ประกอบไปด้วยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระบบและสถานที่ในการทำงานรวมถึง Szilagyi and Wallace (1980) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ คุณลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงานขององค์กร วัดได้จากการที่องค์การเข้าไปเกี่ยวข้องกับพนักงานภายในองค์กร หรือวัดจากสิ่งแวดล้อมทั่วไปภายในองค์กรและสิ่งแวดล้อมของงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

Stringer (2002) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) โครงสร้างการทำงาน (Structure) แสดงถึงวิธีที่พนักงานมองกระบวนการทำงานและการมอบหมายบทบาทที่มีประสิทธิภาพ โดยที่จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) การรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานและระดับความชัดเจนโดยรอบของมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยที่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรจะถูกกำหนดโดยมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร
- 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการสะท้อนถึงทัศนคติต่อหน้าที่ของตน ผู้บริหารโดยได้รับการยกเว้นจากการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน

4) การยอมรับ (Recognition) การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของบริษัท การมุ่งเน้นไปที่ระบบการให้รางวัลซึ่งตรงข้ามกับการค้นหาข้อผิดพลาดและการลงโทษ

5) การสนับสนุน (Support) เป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มงาน

6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment) ความรู้สึกภาคภูมิใจและความสามัคคีของพนักงานในองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

บรรยากาศในการทำงานที่ดีส่งผลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน เนื่องจากสร้างความรู้สึกปลอดภัย การยอมรับ และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พนักงานจึงเกิดแรงจูงใจ พุ่มเท และผูกพันกับงานมากขึ้น งานวิจัยหลายชิ้น เช่น Schaufeli et al. (2002) และ Saks (2019) ยืนยันว่าบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee Engagement)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเกี่ยวพันของพนักงาน

ความหมายของความเกี่ยวพันของพนักงาน

ความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง ความพึงพอใจหรือความรู้สึกส่วนบุคคลของพนักงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ตามช่วงเวลาที่ไม่เหมือนกัน สามารถเกิดความเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกความเกี่ยวพันที่สูงจะส่งผลให้เกิดผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอีกด้วยในบริษัทเอกชน โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) คือ ความรู้สึกพึงพอใจในเชิงบวกต่อองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีและมีความตั้งใจทำงานและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทฤษฎีความเกี่ยวพันของพนักงาน

Schaufeli et al. (2002) กล่าวว่า ให้ความเกี่ยวพันของพนักงาน คือ ความผูกพันทางจิตใจของพนักงานที่มีต่องานในเชิงบวก นำเสนอคุณลักษณะของพนักงานที่มุ่งมั่นต่อบริษัทดังต่อไปนี้

(1) ความกระตือรือร้น (Vigor) คือ แสดงความคิดริเริ่มและความขยันหมั่นเพียร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ เขาจะอุทิศตนให้กับงานที่ทำอยู่โดยใช้ทั้งความทุ่มเททางร่างกายและกำลังใจของเขาหากงานที่ได้รับจัดสรรมีความสำคัญอย่างยิ่ง พนักงานจะใช้เวลาพยายามเป็นอย่างมากกับงานของตน และจะไม่ยอมแพ้เมื่อประสบปัญหาหรือทำผิดพลาด

(2) อุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ ทำงานที่รักและใส่ใจบริษัทอย่างแท้จริง คุณจะสัมผัสได้ถึงการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้จากมุมมองของคนทำงานกลุ่มนี้พวกเขาจะเชื่อว่าผลลัพธ์จากความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างมาก พนักงานจะรู้สึกว่าเป็นที่สนับสนุนพวกเขาในการใช้ทักษะอย่างเต็มที่และใช้ความพยายามเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุด

(3) การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ มีความสุขในการทำงาน พนักงานที่รักและใส่ใจบริษัทอย่างแท้จริงจะมีความพอใจ สนุกกับตัวเองในขณะที่ทำงาน พยายามหาข้อมูลให้มากที่สุดเกี่ยวกับงานนี้ จนไม่มีเวลามาไตร่ตรองหรือสังเกตสิ่งรอบตัวเราอีกต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Sak (2019) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งที่เกิดขึ้นและผลที่ตามมาของความผูกพันของพนักงาน โดยการนำแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ กลุ่มมาผสมผสานกัน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โดยจะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจที่จะปฏิบัติงานด้านบุคลิกภาพของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

อุไรวรรณ จันทรหอม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลิกภาพของผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ตามลำดับ

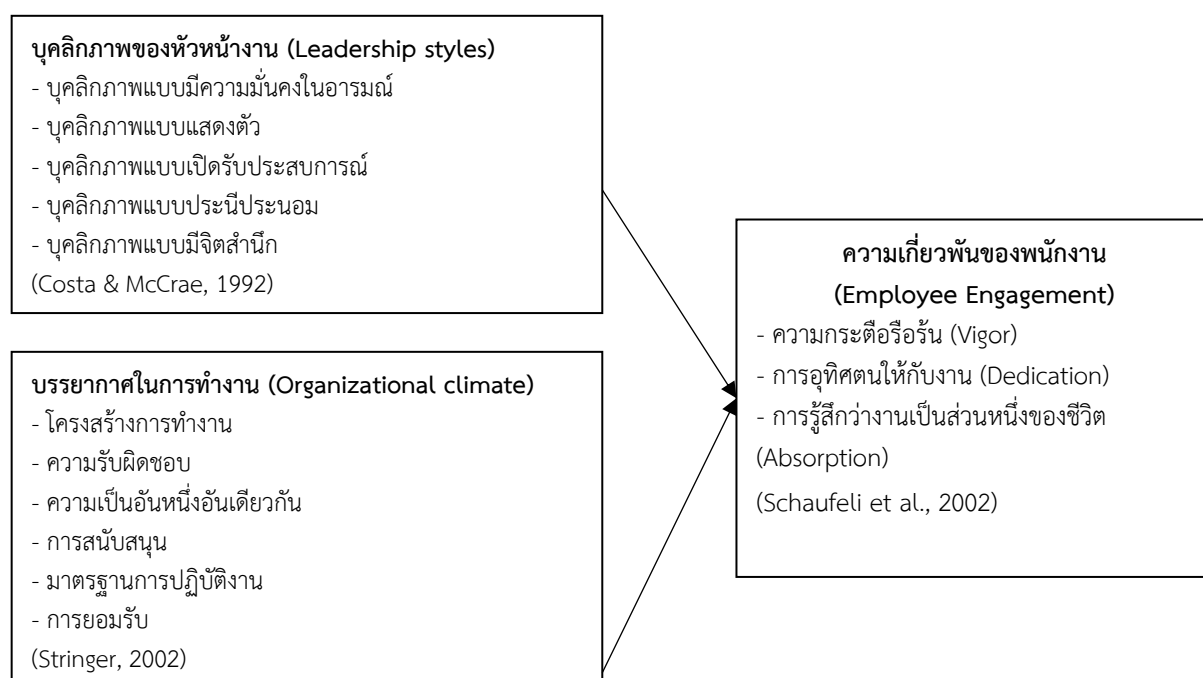
วิสูตร รัตนธรรม (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ภูมิฐานะ บุคลากร สุขภาพ ตำแหน่งทางการบริหาร สถานภาพการทำงาน คุณลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และบรรยากาศองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและบรรยากาศองค์การ เมื่อเราสามารถที่จะควบคุมปัจจัยส่วนที่เหลือให้คงที่ได้

รัตติยาภรณ์ บุญทวีไพศาล (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า จากผลการทดสอบ อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำให้พบว่า โครงสร้างมาตรฐานความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และการสนับสนุน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการสนับสนุนมีอิทธิพลมากที่สุด ส่วนที่รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ มาตรฐานการได้รับการยอมรับ และโครงสร้าง ตามลำดับ

Mejalli (2020) งานวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อพลังในการทำงาน ความกระตือรือร้น และการรับรู้สภาพแวดล้อมเชิงบวกของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ Employee Engagement

Patterson et al. (2005) งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เช่น การสนับสนุน การสื่อสารที่ดี ส่งผลให้พนักงานมี Engagement สูงขึ้น และนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 1,207 คน ขนาดตัวอย่างที่สามารถใช้อธิบายลักษณะของประชากรได้ (จำนวน) จะมาจากสูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จากกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้เท่ากับ 299.94 คน จึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างจริงทั้งหมดไม่น้อยกว่า 300 คน สามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างจริงได้ 364 คน จึงทำให้ความคลาดเคลื่อนน้อยกว่า 0.05

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยจากพนักงานบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งไม่น้อยกว่า 300 คน แต่สามารถเก็บได้จริงทั้งหมดจำนวน 364 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างการจากศึกษาค้นคว้าข้อมูล กำหนดนิยามขอบเขตของข้อความให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และตรวจหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ในการตรวจสอบตัวแปร ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Cronbach's alpha ของตัวแปร

ข้อมูลตัวแปรทุกด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ (Neuroticism)			
หัวหน้างานสามารถรับมือกับความกดดันในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.23	0.91	สูงที่สุด
หัวหน้างานมีความสงบเยือกเย็น ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวโกรธง่าย	3.88	1.13	สูง
แก้ปัญหาได้บังคับบัญชา			
หัวหน้างานของท่านไม่มีความประหม่า เมื่ออยู่ต่อหน้าประชาชน	4.07	1.05	สูง
เป็นจำนวนมาก			
หัวหน้างานจะไม่แสดงอาการท้อแท้หรือยอมแพ้อย่างง่ายดาย	4.19	0.97	สูง
เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค			
หัวหน้างานสามารถรับมือกับความเครียดได้ดี	4.08	0.97	สูง
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.774)	4.09	0.81	สูง
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)			
หัวหน้างานให้ความสนิทสนมและเป็นมิตรกับบุคคลอื่นได้ง่าย	4.30	0.88	มากที่สุด
หัวหน้างานชอบเข้าสังคมและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น	4.23	0.91	มากที่สุด
หัวหน้างานชอบเข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ	4.16	0.97	มาก
หัวหน้างานร่าเริงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี	4.12	0.95	มาก
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.851)	4.20	0.78	มาก
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness)			
หัวหน้างานสนใจสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายและชอบทำสิ่งใหม่ ๆ	4.09	0.99	มาก
หัวหน้างานมีความคิดที่แปลกใหม่อยู่เสมอ	3.99	0.99	มาก
หัวหน้างานเปิดรับค่านิยมใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.13	0.95	มาก
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.925)	4.07	0.91	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Cronbach's alpha ของตัวแปร (ต่อ)

ข้อมูลตัวแปรทุกด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)			
หัวหน้างานให้ความร่วมมือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	4.30	0.91	มากที่สุด
หัวหน้างานมีความสุขและถ่อมตัว	4.11	0.99	มาก
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.853)	4.20	0.88	มาก
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)			
หัวหน้างานมีความสามารถสูงและเตรียมความพร้อมรับมือกับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.24	0.87	มากที่สุด
หัวหน้างานจัดการสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบอยู่เสมอ	4.08	0.95	มาก
หัวหน้างานสนใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่	4.36	0.85	มากที่สุด
หัวหน้างานมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ	4.45	0.82	มากที่สุด
หัวหน้างานมีวินัยและมุ่งมั่นในการทำงาน	4.39	0.85	มากที่สุด
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.922)	4.30	0.77	มากที่สุด
โครงสร้างการทำงาน (Structure)			
หน่วยงานที่ทำอยู่มีการกำหนดผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจของแต่ละส่วนงานไว้อย่างชัดเจน	4.19	0.88	มาก
หน่วยงานที่ทำอยู่มีการกำหนดหน้าที่ของตำแหน่งงานชัดเจน	4.45	0.79	มากที่สุด
หน่วยงานที่ทำอยู่มีขอบเขตของความรับผิดชอบในตำแหน่งงานอย่างชัดเจน	4.39	0.86	มากที่สุด
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.799)	4.35	0.75	มากที่สุด
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard)			
หน่วยงานที่ทำอยู่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.28	0.88	มากที่สุด
หัวหน้างานคอยดูแลการปฏิบัติงานของลูกน้องให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.22	0.90	มากที่สุด
ในการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.38	0.76	มากที่สุด
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.744)	4.29	0.74	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ (Responsibility)			
มีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.09	0.92	มาก
สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.14	0.85	มาก
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.715)	4.12	0.79	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Cronbach's alpha ของตัวแปร (ต่อ)

ข้อมูลตัวแปรทุกด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
การยอมรับ (Recognition)			
หัวหน้างานมักจะชื่นชมพนักงานอยู่เสมอ เมื่อมีการปฏิบัติงานได้ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	4.04	1.02	มาก
หัวหน้างานมักจะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ	4.03	0.95	มาก
หน่วยงานที่ทำอยู่มีกระบวนการแก้ไขปัญหา หากผลการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำไป	4.11	0.86	มาก
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.746)	3.96	0.80	มาก
การสนับสนุน (Support)			
บรรยากาศในหน่วยงานที่ทำอยู่ พนักงานมีความเป็นมิตรให้กัน	4.30	0.90	มากที่สุด
ลักษณะการทำงานในหน่วยงานที่ทำอยู่เป็นแบบพี่น้อง เป็นคนในครอบครัว	4.16	0.92	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับที่ดี	4.25	0.89	มากที่สุด
หัวหน้างานใส่ใจในการทำงาน และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.22	0.89	มากที่สุด
ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี	4.31	0.83	มากที่สุด
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.842)	4.25	0.75	มากที่สุด
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment)			
มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.34	0.91	มากที่สุด
พนักงานคอยช่วยเหลือผู้อื่นในหน่วยงานที่ทำอยู่ ให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของบริษัท	4.40	0.76	มากที่สุด
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.791)	4.37	0.76	มากที่สุด
ความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee Engagement)			
ในขณะที่ทำงาน พนักงานรู้สึกเหมือนมีพลังเต็มเปี่ยม	3.94	0.92	มาก
ในขณะที่ทำงาน พนักงานรู้สึกมีพลังในการทำงานและรู้สึกกระฉับกระเฉง	3.98	0.89	มาก
เมื่อตื่นนอนขึ้นมาในตอนเช้า พนักงานรู้สึกอยากที่จะไปทำงาน	3.70	1.10	มาก
พนักงานสามารถทำงานต่อเนื่องได้ครั้งหนึ่งเป็นเวลานาน	4.00	0.91	มาก
ในการทำงาน พนักงานมักจะอดทนเสมอแม้ว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปด้วยดีก็ตาม	4.25	0.80	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Cronbach's alpha ของตัวแปร (ต่อ)

ข้อมูลตัวแปรทุกด้าน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
พนักงานค้นพบว่างานที่ทำนั้น เติมไปด้วยความหมายและอยากทำมันให้สำเร็จลุล่วง	4.22	0.89	มากที่สุด
พนักงานมีความกระตือรือร้นเป็นอย่างมากเกี่ยวกับงานของตน	4.15	0.85	มาก
งานเป็นแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตของพนักงาน	3.93	1.09	มาก
พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.23	0.86	มากที่สุด
งานคือความท้าทายสำหรับพนักงาน	4.20	0.97	มาก
พนักงานมีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่กำลังทำงานอยู่	4.02	0.94	มาก
เมื่อเริ่มทำงาน พนักงานมักจะลืมทุกสิ่งรอบตัว	3.75	1.02	มาก
พนักงานรู้สึกมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำงานอย่างเต็มที่	4.01	0.96	มาก
พนักงานมักจะหมกมุ่นอยู่กับงานของตนเอง	3.99	0.88	มาก
ภาพรวม (Cronbach's alpha = 0.891)	4.03	0.93	มาก

ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อสอบถามความสมัครใจและยินยอมให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของหัวหน้างาน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Costa & McCrae (1992) มาปรับใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ กำหนดคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ รัตติยาภรณ์ บุญทวีไพศาล (2558) มาปรับใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ คำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเกี่ยวพันของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ เซาเฟลี (Schaufeli, 2002) มาปรับใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดคำถามทั้งหมด 14 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลในลักษณะ Nominal scale และ Ordinal scale มีทั้งหมด 5 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ส่วนที่ 6 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการจะแจ้งหรืออยากให้พัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended response question)

การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้ว จึงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC หรือเรียกว่า Index of item objective congruence)

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด 3 ท่าน จากผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลอง (Try Out) กับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการตรวจหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ที่ เป็นค่าที่ใช้ในการวัดความเชื่อถือได้หรือค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของคำตอบของคำถามหลาย ๆ ข้อในแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยไม่ต้องวัด 2 ครั้ง หรือแบ่งครึ่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามในด้านของข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ซึ่งค่าสถิติที่นำมาใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัยโดยนำค่าทางสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% เพื่อใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่สามารถเป็นปัจจัยที่นำมาใช้ในการทำนายถึงความเกี่ยวพันของพนักงานได้

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	110	30.22
	หญิง	227	62.36
	LGBTQ+	27	7.42
	รวม	364	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	117	21.14
	30 - 40 ปี	165	45.33
	41 - 50 ปี	73	20.05
	51 ปีขึ้นไป	9	2.47
	รวม	364	100.00
ระดับการศึกษา	ม.6/ปวช.	135	37.09
	ปวส./อนุปริญญา	117	32.14
	ปริญญาตรี	93	25.55
	ปริญญาโท	19	5.22
	รวม	364	100.00

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	1	0.27
	10,001 - 20,000 บาท	180	49.45
	20,001 - 30,000 บาท	94	25.82
	30,001 - 40,000 บาท	41	11.26
	40,001 - 50,000 บาท	16	4.40
	50,000 บาทขึ้นไป	32	8.79
รวม		364	100.00
อายุงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	263	72.25
	10 - 20 ปี	86	23.63
	21 - 30 ปี	13	3.57
	31 ปี ขึ้นไป	2	0.55
	รวม	364	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 62.36 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 มีการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 37.09 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาทจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของหัวหน้างาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของหัวหน้างาน

บุคลิกภาพของหัวหน้างาน (Leadership styles)	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ (Neuroticism)	4.09	0.81	สูง	4
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)	4.19	0.79	สูง	3
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness)	4.07	0.91	สูง	5
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)	4.20	0.88	สูง	2
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)	4.30	0.77	สูงที่สุด	1
บุคลิกภาพของหัวหน้างานในภาพรวม	4.17	0.74	สูง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หัวหน้าของตนมีบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของบุคลิกภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า หัวหน้างานของตนมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา คือ หัวหน้างานของตนมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\bar{x} = 4.20$) ลำดับที่ 3 คือ หัวหน้างานของตนมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{x} = 4.19$) ลำดับที่ 4 คือ หัวหน้างานของตนมีบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ ($\bar{x} = 4.09$) และลำดับสุดท้าย คือ หัวหน้างานของตนมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{x} = 4.07$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน (Organizational climate)	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
โครงสร้างการทำงาน (Structure)	4.35	0.75	มากที่สุด	2
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard)	4.29	0.74	มากที่สุด	3
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.11	0.79	มาก	5
การยอมรับ (Recognition)	3.96	0.80	มาก	6
การสนับสนุน (Support)	4.25	0.75	มากที่สุด	4
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment)	4.37	0.76	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.22	0.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานของตนมีบรรยากาศในการทำงานสูงมาก ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า หน่วยงานของตนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูงที่สุดมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 4.37$) คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน ($\bar{x} = 4.35$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.29$) ลำดับที่ 4 คือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{x} = 4.25$) ลำดับที่ 5 คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.11$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับ ($\bar{x} = 3.96$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเกี่ยวพันของพนักงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเกี่ยวพันของพนักงาน

ความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee Engagement)	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
ความกระตือรือร้น (Vigor)	3.97	0.77	มาก	2
การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication)	4.15	0.81	มาก	1
การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption)	3.94	0.79	มาก	3
ภาพรวม	4.03	0.73	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานของตนมีความเกี่ยวพันของพนักงานมาก ($\bar{x} = 4.03$) เมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะของความเกี่ยวพันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า หน่วยงานของตนมีความเกี่ยวพันของพนักงานด้านการอุทิศตนให้กับงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมา คือ ความเกี่ยวพันของพนักงานด้านความกระตือรือร้น ($\bar{x} = 3.97$) และลำดับสุดท้าย คือ ความเกี่ยวพันของพนักงานด้านการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ($\bar{x} = 3.94$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter บุคลิกภาพของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน

ความเกี่ยวพันของ พนักงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.00	0.20		10.22	0.00		
บุคลิกภาพของหัวหน้างาน							
แบบมีความมั่นคง ในอารมณ์	0.21	0.07	0.23	3.18	0.00*	0.355	2.819
แบบแสดงตัว	0.11	0.07	-0.12	-1.71	0.09	0.364	2.747
แบบเปิดรับ ประสบการณ์	0.32	0.07	0.39	4.75	0.00*	0.275	3.633
แบบประนีประนอม	0.07	0.06	0.09	1.13	0.26	0.334	2.992
แบบมีจิตสำนึก	0.02	0.08	0.02	0.20	0.84	0.275	3.630

$R = 0.57$, $R^2 = 0.33$, Adjusted $R^2 = 0.32$, $F = 34.95$, $*p < 0.05$ $**p < 0.01$

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.57 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ ($\beta = 0.21$, $P = 0.00$) และบุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = 0.32$, $P = 0.00$) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน

ความเกี่ยวพันของ พนักงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.42	0.16		2.56	0.01		
บรรยากาศในการทำงาน							
ด้านโครงสร้าง การทำงาน	-0.04	0.06	-0.04	-0.63	0.53	0.282	3.546
ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	0.15	0.07	0.15	2.25	0.03*	0.229	4.360
ด้านความ รับผิดชอบ	0.06	0.04	0.07	1.47	0.14	0.514	1.946

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter บรรยายภาค
ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องของพนักงาน (ต่อ)

ความเกี่ยวข้องของ พนักงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.42	0.16		2.56	0.01		
บรรยายภาคในการทำงาน							
ด้านการยอมรับ	0.21	0.05	0.22	3.86	0.00*	0.322	3.105
ด้านการสนับสนุน	-0.50	0.06	-0.05	-0.89	0.38	0.318	3.148
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.52	0.05	0.54	11.28	0.00*	0.474	2.109

$R = 0.79$, $R^2 = 0.62$, Adjusted $R^2 = 0.61$, $F = 95.96$, $*p < 0.05$ $**p < 0.01$

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.79 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บรรยายภาคในการทำงาน ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.15$, $P. = 0.03$) การยอมรับ ($\beta = 0.21$, $P. = 0.00$) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\beta = 0.52$, $P. = 0.00$) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องของพนักงาน

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	β	p	มีอิทธิพลต่อความ เกี่ยวข้องของพนักงาน
1. บุคลิกภาพของหัวหน้างาน			
1.1 แบบมีความมั่นคงในอารมณ์	0.23	.00*	✓
1.2 แบบแสดงตัว	-0.12	.09	-
1.3 แบบเปิดรับประสบการณ์	0.39	.00*	✓
1.4 แบบประนีประนอม	0.09	.26	-
1.5 แบบมีจิตสำนึก	0.02	.84	-
2. บรรยายภาคในการทำงาน			
2.1 ด้านโครงสร้างการทำงาน	-0.04	.53	-
2.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.15	.03*	✓
2.3 ด้านความรับผิดชอบ	0.07	.14	-
2.4 ด้านการยอมรับ	0.22	.00*	✓
2.5 ด้านการสนับสนุน	-0.05	.38	-
2.6 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.54	.00*	✓
✓ แทน ยอมรับสมมติฐาน			
- แทน ปฏิเสธสมมติฐาน			

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์และแบบเปิดรับประสบการณ์ และบรรยากาศในการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับบุคลิกภาพของหัวหน้างาน บรรยากาศในการทำงานและความเกี่ยวพันของพนักงาน

1) ผลการศึกษาระดับบุคลิกภาพของหัวหน้างาน พบว่า ในภาพรวมบุคลิกภาพของหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบประนีประนอม บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบแสดงตัวบุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์และบุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบเปิดรับประสบการณ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน มีจิตสำนึกต่อส่วนรวมสูง มีความสามารถเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความมุ่งมั่นต่องานที่ได้รับมอบหมาย และยังมีทักษะความประนีประนอม ในการจัดการความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน หัวหน้างานบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความกระตือรือร้น ชอบเข้าสังคม และมีความสามารถในการแสดงออกอย่างมั่นใจสามารถทำงานหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วรารักษ์ ตระกูลสุชาติ, 2545) ลักษณะนี้ทำให้หัวหน้างาน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้ทีมมีพลังและสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่เด่นชัด ชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมักจะเป็นคนที่ส่งเสริมให้ทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและกระตือรือร้นในการทำงาน

นอกจากนี้ หัวหน้างานที่มีความมั่นคงทางอารมณ์จะสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดี แม้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือมีความกดดัน โดยจะไม่แสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมต่อปัญหา และสามารถรับมือกับความเครียด ความขัดแย้ง หรือการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสงบนิ่ง ส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่สงบและมีเสถียรภาพ ขณะเดียวกัน หัวหน้างานที่เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ เปิดใจรับแนวคิดที่หลากหลาย และกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ มักมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบความท้าทาย และมองหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งช่วยให้ทีมพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้องค์การเติบโตในทิศทางที่สร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

2) ผลการศึกษาระดับบรรยากาศในการทำงาน พบว่า บรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับ และด้านการยอมรับ ตามลำดับ เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า บริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความสามัคคี คอยช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร ให้สามารถทำงานได้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายขององค์กร

การวิเคราะห์บุคลิกภาพของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของหัวหน้างานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์และบุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายบุคลิกภาพ

ของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 32 (Adjusted R² = 0.32) สามารถอธิบายได้ว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถของหัวหน้างานในการควบคุมอารมณ์ของตนเองภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่แสดงออกถึงอารมณ์เชิงลบหรือการตอบสนองที่ไม่เหมาะสม ทำให้หัวหน้างานตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ คงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและผ่อนคลาย ความมั่นคงทางอารมณ์ของหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากพนักงาน ส่วนบุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบเปิดรับประสบการณ์แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานมีความยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองที่แตกต่าง บุคลิกภาพนี้ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของอุไรวรรณ จันทร์หอม (2561) ที่กล่าวถึง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้นำแบบเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ และด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ตามลำดับ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ Sak (2019) ที่พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โดยจะทำให้พนักงานเกิดความสุขใจที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่องค์การมีหัวหน้างานที่ดีโดยเฉพาะมีบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงในอารมณ์และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะส่งผลให้พนักงานภายในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกันที่ดีขึ้น

การวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน พบว่า บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 61 (adjusted R² = 0.61) สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดี เกิดจากมาตรฐานการปฏิบัติงานที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานภายในองค์กร ดังนั้น องค์การควรที่จะรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ระดับการยอมรับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไว้ซึ่งจะมีผลต่อความเกี่ยวพันของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยาภรณ์ บุญทวีไพศาล (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และการสนับสนุน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยการสนับสนุนมีอิทธิพลมากที่สุด ส่วนที่รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การได้รับการยอมรับ และโครงสร้าง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

บุคลิกภาพของหัวหน้างาน

1. บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบมีความมั่นคงในอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 องค์การควรจัดอบรมการจัดการความเครียด เช่น การฝึกหายใจลึก การทำสมาธิ และเทคนิคผ่อนคลาย เพื่อช่วยพนักงานรับมือกับความกดดัน และควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ท้าทาย สนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยส่งเสริมการพักผ่อนและฟื้นฟูพลังงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อให้พวกเขารู้สึกได้รับการสนับสนุน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เพื่อเสริมความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบเปิดรับประสบการณ์ จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้างานแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรมทักษะใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา จัดหาทรัพยากร เช่น หลักสูตรออนไลน์ หนังสือ และการอบรมภายใน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านการประชุมหรือเชิงปฏิบัติการ รวมถึงกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น เวทีพูดคุยหรือการระดมความคิด ผู้นำควรแสดงตัวอย่างการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดนวัตกรรมในองค์การ

บรรยากาศในการทำงาน

1. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในการทำงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น องค์การควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีไว้ โดยกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนและสื่อสารให้พนักงานทุกระดับเข้าใจตรงกัน พร้อมจัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานสอดคล้องกับมาตรฐานเหล่านั้น การมีมาตรฐานที่ชัดเจนช่วยรักษาคุณภาพงาน ความสม่ำเสมอ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

2. ด้านการยอมรับ จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในการทำงานด้านการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น องค์การควรรักษาระดับการยอมรับไว้ โดยการชมเชยพนักงานที่ทำงานดีต่อหน้าทีม หรือส่งข้อความชื่นชมโดยตรง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่า สามารถจัดกิจกรรมเช่น “พนักงานยอดเยี่ยมประจำเดือน” เพื่อสร้างการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การยกย่องจากผู้บริหารระดับสูง เช่น CEO หรือหัวหน้าแผนก ผ่านอีเมลหรือคำชมในที่ประชุมใหญ่ ก็ช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ การมอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าทางอาชีพยังช่วยยกระดับการยอมรับอย่างยั่งยืน

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในการทำงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น องค์การควรรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในแผนกต่าง ๆ ช่วยสร้างความสามัคคีและความร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งนอกจากจะเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแล้ว ยังช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และเพิ่มความเกี่ยวข้องของพนักงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางชันเท่านั้น การนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนนโยบายในการบริหารบุคคลขององค์การนั้น ไม่ครอบคลุมองค์การอื่น เพราะแต่ละองค์การมีพนักงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ต่างกัน จึงจำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างอื่น

2. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาแค่บางตัวแปร คือ บุคลิกภาพของหัวหน้างานและบรรยากาศในการทำงาน อาจทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังไม่ครบถ้วน ควรมีศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ในการวิจัยยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถาม ทำให้ยังขาดข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องของพนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*.

สามลดา.

รัตติยาภรณ์ บุญทวีไพศาล. (2558). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). *การทำงานเป็นทีม*. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิศรุต รัตนธรรม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. Mahidol e-Theses.

<https://repository.li.mahidol.ac.th/handle/123456789/92568>

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2552). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุไรวรรณ จันทร์หอม. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลิกภาพของผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. Thammasat University Digital Collections.

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:168553

Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-Names: A Psycho-Lexical Study. *Psychological Monographs*, 47, 1-171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>

Al-Shammari, M. (2022). The impact of organizational climate on employee engagement in the banking sector. *Journal of Management Development*, 41(4), 231-247.

Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157.

<https://doi.org/10.1111/joop.12041>

Cattel, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. McGraw-Hill.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R: Professional manual*. Psychological Assessment Resources.

Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. Macmillan.

Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications* (3rd ed.). McGraw Hill.

Jobsdb. (2023, July 7). *Employee Engagement*. <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/employee-engagement>

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and Organizational climate*. Division of Research, Harvard Business School.
- Mejalli, R. (2020). *Organizational climate and employee engagement* [Doctoral dissertation]. Walden University.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583. <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Patterson, M., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Tho Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Prentice- Hall.
- Szilagyi, A. D. and Wallace, M. J. (1980). *Organizational Behavior and Performance* (2nd Ed.). Goodyer.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed.). Harper and Row.