

**ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันในงานของ
พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง
ในจังหวัดสมุทรปราการ**

**Person-Environmental Fit Affecting Job Engagement of Production Workers in
an Autopart Manufacturers in Samut Prakarn Province**

จารุวรรณ ศิริรัตนแสงสุดา

**นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี**

E-mail : wan_pqmmk05@hotmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : chonlatis.da@chonburi.spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 300 คนเครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันในงานแตกต่างกัน และ 3) ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ด้านสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ด้านสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสาขาอาชีพ และ ด้านสอดคล้องระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม, ด้านสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน, ด้านสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสาขาอาชีพ, ด้านสอดคล้องระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study of an automotive manufacturing parts company in Samut Prakan Province, 2) to compare the job engagement of an automotive manufacturing parts company in Samut Prakan Province by demographic characteristics, and 3) to study the level of person organization fit and person environment fit of the organization on job engagement of employees of an automotive manufacturing parts company in Samut Prakan Province. This research is a quantitative research by collecting data from 300 employees of an automotive manufacturing parts company in Samut Prakan Province. The research tool was a questionnaire that has been verified for the validity of the content by experts.

The results of the analysis showed that 1) the employees job engagement of an automotive manufacturing parts company in Samut Prakan was at highest level, 2) employees of an automotive manufacturing parts company in Samut Prakan Province with different income personal factors had different levels of job engagement, and 3) the level of person environmental fit affecting job engagement were person-group fit, person-job fit, person-vocation fit and person-superior fit, respectively.

Keywords: person-group fit, person-job fit, person-vocation fit, person-superior fit

1. บทนำ

ความสอดคล้องระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กร (Person-Environment Fit) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะ อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์และอะไหล่ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งความสอดคล้องนี้สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับผลปฏิบัติงาน (Michaelis & Findeisen, 2022) โดยความสอดคล้องนี้จะมีผลต่อทั้งทางพฤติกรรมของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ กับคุณสมบัติที่ต้องการและจำเป็นต่อการทำงานนั้นๆ และเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นใช้ในการตัดสินใจเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง โดยพิจารณาจากสิ่งที่ตนเองมีอยู่กับความต้องการของงาน และผลการดำเนินงานตามความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่ละคน

ความสอดคล้องเหมาะสำหรับอุตสาหกรรมที่เน้นกำลังคนโดยเฉพาะธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูง ตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลให้ธุรกิจเกิดขึ้นมาใหม่เป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่องและทำให้องค์กรต่างๆ มีการปรับปรุงองค์กรในหลายๆด้าน ตามทิศทางการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นผลจากการฟื้นตัว ของเศรษฐกิจไทยและประเทศคู่ค้า ประกอบกับการคาดว่าจะมีการเร่งผลิตและจำหน่ายรถไฟฟ้า (Electric Vehicle : EV) ตามแผนการขอรับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment : BOI) เพิ่มขึ้นตามการขยายการลงทุนของค่ายรถยนต์ระดับโลก อีกทั้งผลจากการเข้ามาลงทุนตั้งฐานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยของบริษัทข้ามชาติ จะช่วยหนุนให้การส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยขยายตัว

การลดลงของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้ธุรกิจต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรบุคคลมีความยุ่งยากมากขึ้นเนื่องจากต้องมีการปรับลด โยกย้าย หรือปลดออกจากตำแหน่งที่เกิดการว่างงานขึ้นในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอันเป็นเนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ซึ่งได้ทำลายระบบ

เศรษฐกิจทั่วโลกทุกภาคส่วนทั้งส่วนการผลิตและส่วนการบริการที่ส่งผลให้เกิดการว่างงานของพนักงานและคนงานทั้งชาวไทยและต่างด้าวที่ต้องอาศัยการดำรงชีวิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นพนักงานรับจ้างให้กับบริการต่าง ๆ

2. กรอบแนวคิดและทฤษฎี

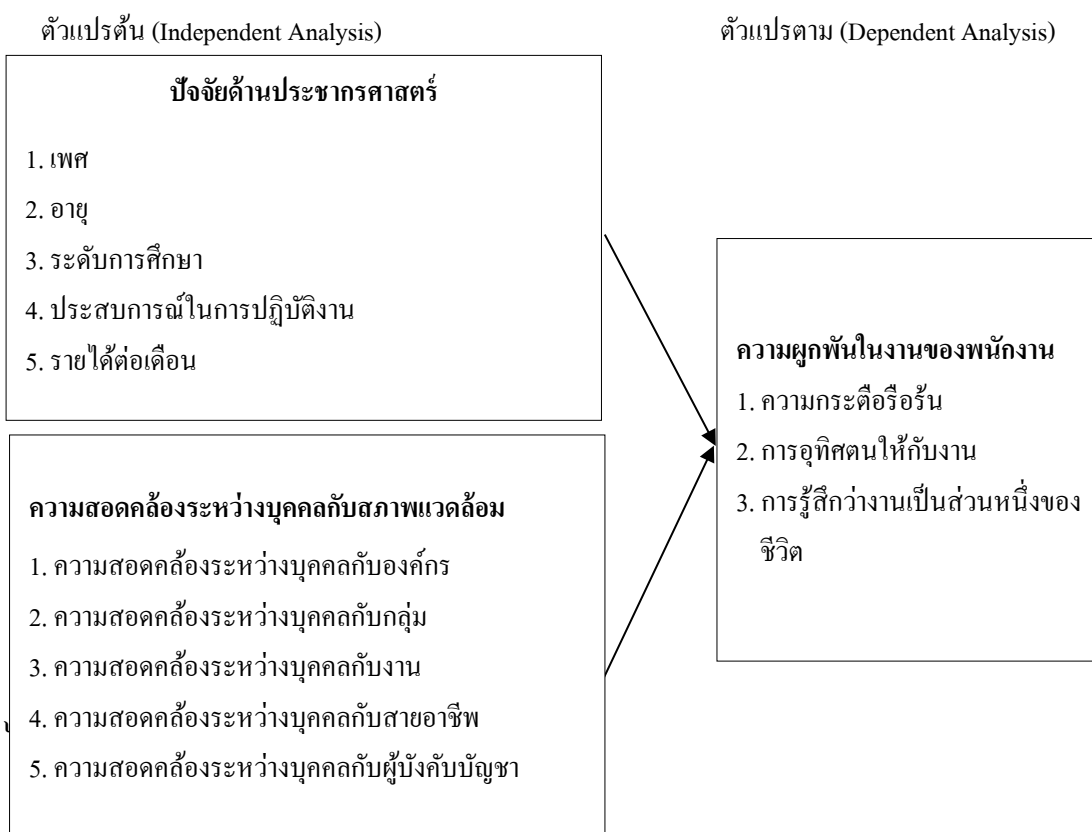
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กร

ด้านสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Cultural Environment) เป็นแนวคิดของเฟรนช์ คอปป์ และรอดเจอร์ (French, Cobb, & Rodgers, 1982 ,pp. 8-17) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการคือ ความบีบคั้นขององค์การ และ ความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทั้งสองนี้มีผลต่อสุขภาพของบุคคล ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทำนายว่า เมื่อใดที่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะเกิดความเครียด และจะนำไปสู่การเจ็บป่วยในที่สุด ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทฤษฎีการตอบสนองต่อร่างกายในสถานะที่มีความเครียด (The Person-Environment (P-E) Fit Theory Of Stress) แนวคิดนี้มีจุดเริ่มต้นในสาขาจิตวิทยาสุขภาพในงานเกิดมาจากมุมมองของความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในความแตกต่างระหว่างบุคคลและ สภาพแวดล้อม นอกจากนี้ ยังเกิดจากความสัมพันธ์แบบมีอิทธิพลย้อนกลับได้ หากเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำมาซึ่งความเครียดทางด้านจิตใจ ร่างกายและพฤติกรรมส่งผลต่อสุขภาพที่แย่ลงภายใต้กรอบแนวความคิดการดึงดูด-การคัดเลือก-การลดจำนวนลง (Attraction–Selection–Attrition: ASA Model) ตั้งขึ้นโดย ชไนเดอร์ (Benjamin Schneider's)

งานวิจัยที่ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กร

อับซิชิส ฮามี (2559, หน้า 3-4) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเท บริพัตร คะริพัตร (2560, หน้า 5) ศึกษาผลของการนำเสนอความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ อาจารี จิตนุราช (2561, หน้า 6) ศึกษาความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนาวาฟ หลีสหัส (2563, หน้า 3) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสามารถแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปณิตา ลิ้มเรืองรอง (2563, หน้า 4) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก Syed et al. (2022, pp 1). ศึกษาผลกระทบของความเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ผ่านบทบาทใกล้เคียงของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและการกลั่นกรองบทบาทของวัฒนธรรมสถาบันอุดมศึกษา

2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้แตกต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการโดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,000 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนด ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรของ Taro Yamane (ประสพชัย พสุนนท์ 2553 : 41) จากการคำนวณขนาดตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ตามสูตรของ Taro Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 286 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถาม 300 คนเพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sample)

4.2 เครื่องมือการวิจัย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check – List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ โดยดัดแปลงจาก Cable & Scott. (2002), Cooman et al. (2016), Saks et al. (1997), Vogel et al. (2009), Van et al. (2011) ประกอบด้วย 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Job Engagement) มี 3 ด้าน โดยดัดแปลงจาก Schaufeli and Bakker (2006)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

5. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับการศึกษาที่ ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 37.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2: วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม

โดยภาพรวมของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) อันดับสอง คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) อันดับสาม คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) อันดับสี่ คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสาขาอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในงาน

โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านความ

กระตือรือร้นโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) อันดับสอง คือ ด้านการอุทิศตนให้กับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) อันดับสาม คือ ด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 : ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันใน งาน	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	รายได้ต่อเดือน
ด้านความ กระตือรือร้น	0.00*	0.43	0.85	0.31	0.00*
	ชาย				ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.51$)
	หญิง				15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 4.24$)
					30,001-50,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.28$)
ด้านการอุทิศตน ให้กับงาน	0.14	0.32	0.71	0.06	0.00*
					ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.50$)
					15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 4.13$)
					30,001-50,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.23$)
ด้านความรู้สึกรักว่า งานเป็นส่วนหนึ่ง ของชีวิต	0.06	0.73	0.13	0.85	0.00*
					ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 4.51$)
					15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 4.24$)
					30,001-50,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.28$)

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยความ
ความผูกพันในงานของพนักงานในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

ด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความความผูกพันในงานของพนักงาน
โดยรวม พบว่าพนักงานที่มีรายได้ พนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,001 บาทขึ้นไปมีความ

กระตือรือร้น น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,001 บาทขึ้นไปมีความกระตือรือร้น การอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีผลต่อปัจจัยความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม	ความผูกพันในงาน					
	ด้านความกระตือรือร้น		ด้านการอุทิศตนให้กับงาน		ด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	
	B	p	B	p	B	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.37	0.01*	0.10	0.52	-0.04	0.86
1. ด้านบุคคลกับองค์กร	0.77	0.22	0.35	0.00*	0.24	0.01*
2. ด้านบุคคลกับกลุ่ม	0.20	0.00*	0.21	0.00*	0.01	0.89
3. ด้านบุคคลกับงาน	0.27	0.00*	0.12	0.08	0.28	0.00*
5. ด้านบุคคลกับสายอาชีพ	0.25	0.00*	0.20	0.01*	0.30	0.01*
5. ด้านบุคคลกับผู้บังคับบัญชา	0.12	0.05*	0.09	0.19	0.14	0.10

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน ด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านความกระตือรือร้น)

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4$$

ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านความกระตือรือร้น = $0.37 + 0.27$ (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน) + 0.25 (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ) + 0.20 (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม) + 0.12 (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา)

2. ด้านการอุทิศตนให้กับงาน ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านการอุทิศตนให้กับงาน)

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านการอุทิศตนให้กับงาน) = $0.10 + 0.35$ (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร) + 0.21 (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม) + 0.20 (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ)

3. ด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต)

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม อิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต) = $-0.04 + 0.30$ (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ) + 0.28 (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน) + 0.24 (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร)

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงอนุมานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันในงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันในงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านความกระตือรือร้น, ด้านการอุทิศตนให้กับงาน และด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต) แตกต่างกัน เนื่องจากว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จึงมีความคาดหวังในปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ในระดับสูง ดังนั้นจึงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันในงานที่แตกต่างกับรายได้ต่อเดือนอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมมีสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในแต่ละด้านมีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ด้านความกระตือรือร้น โดยที่ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านความกระตือรือร้น) ได้แก่ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน, ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ, ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากว่าโดยส่วนใหญ่พนักงาน ที่สนใจในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงานเพื่อได้รับโอกาสในการทำงานล่วงเวลา และทำงานเป็นกะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา พิมพาภรณ์, รัชเมธี รัชตวัฒนกุล และรัฐพงศ์ ประสุทธิ์ (2563) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ในการจัดทำให้ถูกต้องตามกฎหมายและจัดทำเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เนื่องจากความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในงานมีผลต่อระดับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ด้านการอุทิศตนให้กับงาน โดยที่ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมมีสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน (ด้านการอุทิศตนให้กับงาน) ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร, ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มและ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ

เนื่องจากว่าโดยส่วนใหญ่พนักงาน ที่สนใจในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ระวี วรรณะปริญญ (2563) ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านพฤติกรรมของหัวหน้างาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงาน และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สำหรับความยึดมั่นผูกพันในงานโดยภาพรวม พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความรู้สึกรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยที่ปัจจัยคุณภาพการบริการที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความพึงพอใจของลูกค้า (ด้านความรู้สึกรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต) ได้แก่ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ, ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและ (ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร เนื่องจากว่าโดยส่วนใหญ่พนักงาน ที่สนใจในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทิฆามวงศ์ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะการนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นพนักงานได้รับรู้ถึงด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งสามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างกลยุทธ์ของบริษัท โดยการสร้างความตระหนักรู้ถึงความผูกพันในงานของพนักงานให้กับผู้ประกอบของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านการอุทิศตนให้กับงาน ผู้บริหารควรเข้าใจถึงด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา คือความสอดคล้องเข้ากันได้ดีของผู้บังคับผู้ตาม ความคล้ายคลึงกันในบุคลิกภาพของหัวหน้างานกับลูกน้อง และความสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้บริหารกับพนักงาน ที่จะที่มีผลต่อการการอุทิศตนให้กับงานท หัวหน้า การสร้างและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับลูกน้องแต่ละคนไม่เหมือนกัน

3. ด้านความรู้สึกรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การที่ผู้บริหารของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์จะพบเจอกับพนักงานจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่จะเข้าไปพูดคุยกับพนักงานทุกคน โดยการสร้างแผนการฝึกอบรมพนักงานในด้านความผูกพันในงาน ความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขในการทำงานบริษัท เพื่อตอบสนองความผูกพันในงานให้กับพนักงาน

8. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพิจารณาปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นอื่น ๆ เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ลึกมากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการลาออกของพนักงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยนำตัวแปรต่าง ๆ ที่มีการเก็บข้อมูลมาให้กระจายครอบคลุมทั่วทุกอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดการค้นพบปัจจัยใหม่ ๆ ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานในพื้นที่อุตสาหกรรมต่าง ๆ

2. ศึกษาความผูกพันในงานของพนักงานแผนกต่าง ๆ เปรียบเทียบรายด้านเพื่อให้องค์กรทราบว่าแผนกใดมีความผูกพันในด้านใด เพื่อองค์กรจะได้นำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการองค์กร

9. เอกสารอ้างอิง

- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศุภลักษณ์ พรหมสร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัปษิซิส ฮามี. (2559). ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเท ของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บริพัตร ดะวีรัตน์. (2560). ผลของการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจสมัครงาน. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาจารย์ จิตนุราช. (2561). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงานความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การความไว้วางใจในวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เนาวาฬ หลีสหัด. (2563). ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคการค้าในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปนิชดา ลีเมื่องรอง. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อผลปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Syed et al. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person—organization fit and moderating role of higher educational institute culture. Department of Management, Sunway University Business School (SUBS), University, No. 5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 47500, Selangor Darul Ehsan, Malaysia.