

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

**Perceived Organization Support and Perception of the Organizational
Climate that Affects to Job Performance of Employees in an
Automotive Parts Manufacturing Company in the
Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong**

กัลยา แจ่มกระจ่าง และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kanlaya Jeangkrajang and Akkawan Sangwipak

Kasetsart university, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Kanlaya.jea@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นจำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ร้อยละ จำนวนความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\text{Beta} = 0.320$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\text{Beta} = 0.264$) การเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี ($\text{Beta} = 0.122$) และ ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($\text{Beta} = 0.120$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 2) การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\text{Beta} = 0.435$) ความรับผิดชอบ ($\text{Beta} = 0.359$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; การรับรู้บรรยากาศในองค์กร; ผลการปฏิบัติงาน

Abstracts

This study; " Perceived Organization Support and Perception of the Organizational Climate that Affects to Job Performance of Employees in an Automotive Parts Manufacturing Company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong. The objectives of this study are 1) to analyze the influence of perceived organization support on job performance of employees. 2) to analyze the influence of perception of the organizational climate on job performance of employees. The samples used in this study are 320 employees in an automotive parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. The statistics used for data analysis included Percentage, Frequency, Mean and Standard Deviation. The Multiple Regression Analysis was used to test the hypotheses.

The result of research revealed that: 1) Influence of Perceived Organization Support in terms of Compensation and welfare (Beta = 0.320), Stability of work (Beta = 0.264), Empathy and well-being (Beta = 0.122) and Knowledge and career path (Beta = 0.120) have positive influence on The job performance of employees in an auto parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province at a significance level of 0.001 2) The perception of the organizational climate in terms of Reward and punishment (Beta = 0.435), Responsibility (Beta = 0.359) which had a positive influence on job performance of employees in an automotive parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate Rayong Province at a significance level of 0.001

Keywords: Perceived Organization Support; Perception of the Organizational Climate; Job Performance

บทนำ

การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรมถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์ 4.0 และเป็นกลยุทธ์สำคัญที่หลายบริษัทนำมาประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการค้า ซึ่งในปัจจุบันพบว่าอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์หนึ่งที่สำคัญสำหรับภาคการผลิต และยังมีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากการเติบโตอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมทั้งสองนี้ ในปี พ.ศ. 2563-2564 ดัชนีการผลิตของชิ้นส่วนยานยนต์สูงถึงร้อยละ 83.22 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2563 ที่ร้อยละ 71.63 (ฐานเศรษฐกิจ, 2565 : ออนไลน์) อันเป็นผลมาจากความต้องการชิ้นส่วนเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับผู้บริโภคบางส่วนมีแนวโน้มซ่อม / บำรุงยานยนต์เก่า เพื่อยืดเวลาการใช้ยานยนต์ใหม่ออกไป (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2564 : ออนไลน์)

ทั้งนี้ เห็นได้ว่าผลการผลิต เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรในองค์กรนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีความถูกต้อง ไม่เกิดข้อผิดพลาด และยังเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน อันสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นตัวบ่งชี้ว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด (เต็มสิริ ทองศิริพันธ์, 2564 : 8) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและบริหารงานขององค์กร (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559 : 6)

อย่างไรก็ตาม การที่บุคลากรใด ๆ เชื่อว่าการทุ่มเททำงานและได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอันเป็นผลมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญและมองเห็นในคุณค่า โดยแสดงความใส่ใจห่วงใยในรูปแบบความต้องการให้มีความเป็นอยู่ที่ดี เช่น เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรจากประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับและพร้อมเสมอที่จะดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรต้องการ Eisenberger et al (1986 : 500 -507.) นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงได้ว่าเป็น “การสนับสนุนขององค์กร” ที่ส่งต่อไปยังพนักงานจนก่อให้เกิดเป็น “การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร” เป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดย Eisenberger et al (2002 : 565–573) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยการมีบทบาททางสังคมส่งเสริมความคิดของบุคลากรที่ว่าองค์กรตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าของพนักงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การจัดฝึกอบรมหรือการมีอิสระในการดำเนินงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ลดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของการทำงานที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรในแง่ของการมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและต่อองค์กรในแง่ของการมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของ Kurtessis et al. (2015 : 1-31) ที่พบว่า มีความชัดเจนและมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับสาเหตุและผลลัพธ์ที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายได้

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นนับได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และคาดหวังจากพนักงานของตน อันได้แก่ผลการปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สูงสุดขององค์กรตามที่องค์กรของตนให้การสนับสนุน ซึ่งยังคงเป็นโจทย์ที่น่าสนใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางแก่ผู้บริหาร ในด้านการพัฒนาปรับปรุงการสนับสนุนขององค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 320 คน

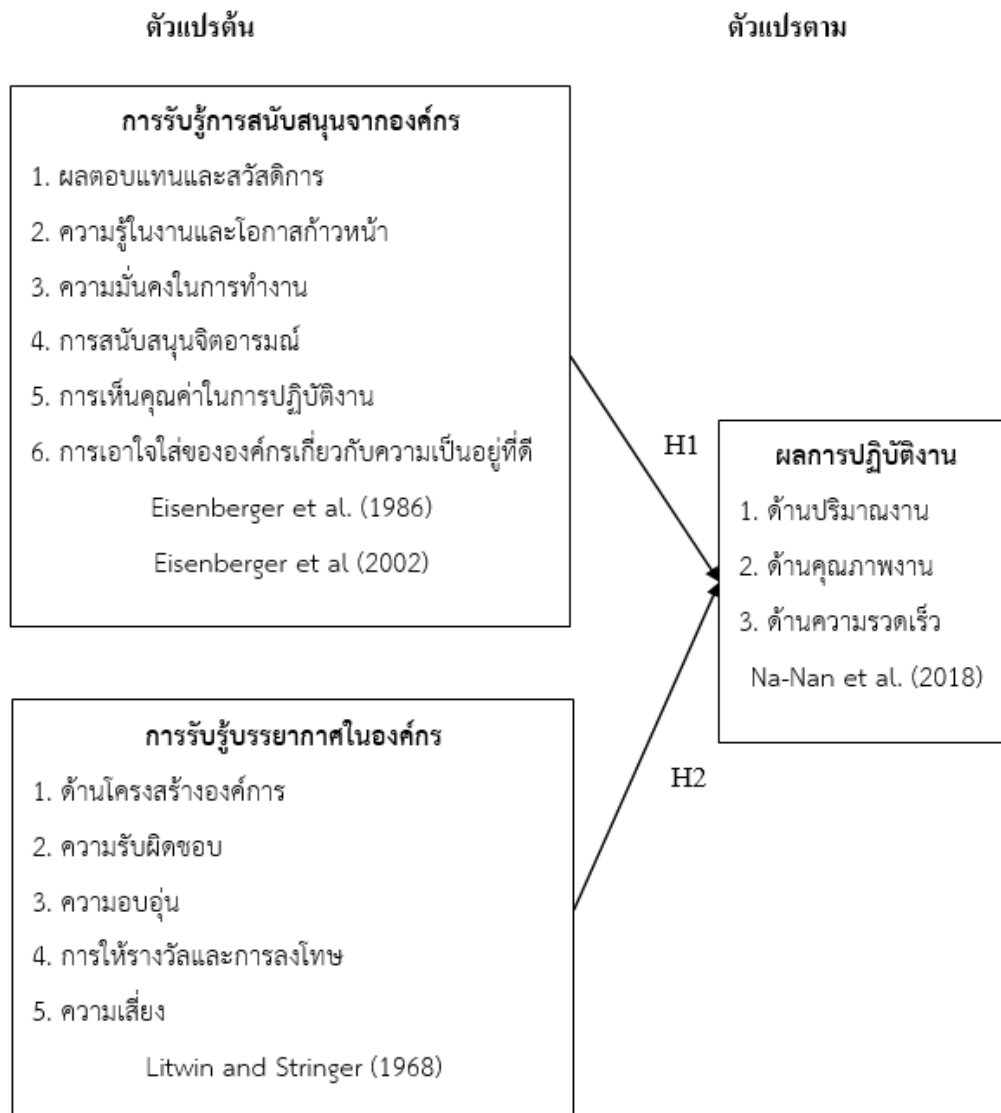
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายโดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaires)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ในส่วนที่มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaires) แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้

3.1. สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม อธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

H_0 : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

H_1 : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Toleranc e	VIF
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร							
(Constant)	.955	0.190		5.027	.000*		
1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	.268	0.051	0.320	5.285	.000*	.454	2.205
2. ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.093	0.035	0.120	2.627	.009*	.798	1.253
3. ความมั่นคงในการทำงาน	.239	0.040	0.264	5.914	.000*	.837	1.195
4. การสนับสนุนจิตอาารมณ์	.082	0.043	0.093	1.899	.058	.693	1.443
5. การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน	.035	0.048	0.047	0.744	.457	.413	2.422

6. การเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับ ความเป็นอยู่ที่ดี	.092	0.04 5	0.122	2.022	.044*	.458	2.182
---	------	-----------	-------	-------	-------	------	-------

SE_{est} = 0.36; Durbin-Watson = 1.845

R = 0.692; R² = 0.479; F = 47.903; DF = 6; sig = 0.000

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การพิจารณาคุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin – Watson ทดสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.845 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่ามีค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) (อุทัยวรรณ สายพัฒนา, 2547 : 1)

การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.195 - 2.422 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 และค่าความคงทนต่อการยอมรับ (Tolerance) การทดสอบ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.413 - 0.837 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.100 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้าน Multicollinearity (อุทัยวรรณ สายพัฒนา, 2547 : 1)

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ทุกข้ออยู่ในเงื่อนไข ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้ศึกษาจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานต่อไปและเพื่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงขอกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.692 หมายถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 69.20 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.479 หมายความว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 47.90 ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 52.10 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ โดยการ ใช้สถิติ ANOVA พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 หมายความว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่าง ๆ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 47.903, df = 6, ค่าSig. = 0.000)

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงสรุปได้ว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการ ($Beta = 0.320$) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน ($Beta = 0.264$) ลำดับถัดมาคือ การเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี ($Beta = 0.122$) และลำดับสุดท้ายคือ ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ($Beta = 0.120$) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี และความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ที่เพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

H_0 : การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

H_1 : การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
การรับรู้บรรยากาศในองค์กร							
(Constant)	1.178	0.169		6.970	.000*		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	.052	0.033	0.065	1.547	.123	.764	1.309
2. ความรับผิดชอบ	.297	0.043	0.359	6.964	.000*	.514	1.945
3. ความอบอุ่น	-.009	0.040	-0.009	-.0212	.832	.768	1.302
4. การให้รางวัลและการลงโทษ	.374	0.045	0.435	8.379	.000*	.508	1.967
5. ความเสี่ยง	.011	0.041	0.012	0.270	.787	.721	1.386
SE _{est} = 0.33; Durbin-Watson = 1.920 R = 0.755; R ² = 0.570; F = 83.348; DF = 5; sig = 0.000							

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การพิจารณาคุณสมบัติของความคลาดเคลื่อน ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin – Watson ทดสอบ พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.920 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่ามีค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) (อุทัยวรรณ สายพัฒนา, 2547 : 1)

การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.302 - 1.967 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 และค่าความคงทนต่อการยอมรับ (Tolerance) การทดสอบ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.508 - 0.768 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.100 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้าน Multicollinearity (อุทัยวรรณ สายพัฒนา, 2547 : 1)

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ทุกข้อมูลอยู่ในเงื่อนไข ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้ศึกษาจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานต่อไปและเพื่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงขอกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755 หมายถึงการรับรู้บรรยากาศในองค์กรด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 75.50 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.570 หมายความว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 57.00 ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 43.00 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ โดยการ ใช้สถิติ ANOVA พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรด้านต่าง ๆ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 83.348$, $df = 5$, ค่าSig. = 0.000)

การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงสรุปได้ว่า การให้รางวัลและการลงโทษ ($Beta = 0.435$) ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($Beta = 0.359$) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 2 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก การให้รางวัลและการลงโทษ และความรับผิดชอบ ที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผล ซึ่งอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

จากผลการวิเคราะห์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การเอาใจใส่ขององค์กร

เกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี และความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งผู้ศึกษา ขออภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากพนักงาน เห็นว่าในปัจจุบันค่อนข้างมีความพอใจใน สวัสดิการต่างๆ รวมถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้ อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับ พนักงานอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกัน หรือเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับ เมื่อพนักงานไม่รู้สึกล่าช้าถูกเอาเปรียบในด้าน ค่าตอบแทน บวกกับทางองค์กรมีสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ดี มาดูแลพนักงานก็ทำให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงาน จน มีผลการปฏิบัติงานที่ดีไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร เอี่ยมสอาด (2562 : 8) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของพนักงานในกลุ่ม ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และงานวิจัยของ Astuty, I., & Udin, U. (2020 : 401-411) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนองค์กรและภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากพนักงาน ให้ความเห็นว่าปัจจุบันค่อนข้างมั่นใจว่ามีความ มั่นคงในอาชีพ ในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยมาจากการที่องค์กรไม่มียุบายในการปลดพนักงานหรือเลิกจ้างงาน จากวิกฤติที่ผ่านมา อีกทั้งจากฐานะด้านการเงินขององค์กรที่มั่นคงยิ่งทำให้พนักงานมั่นใจมากขึ้นและ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพิกา สุนทรภักดี (2559 : 6) ที่ได้ ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ Amna Nawaz (2017 : 1-18) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของ ความเครียดต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารของรัฐและเอกชนใน Okara ในประเทศปากีสถาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผล การปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี เนื่องจากพนักงาน ให้ความเห็นว่าปัจจุบัน สถานที่ทำงานเป็นโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้มีการตรวจสอบในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ ระบบป้องกัน อุบัติภัย และระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี อีกทั้งหน่วยงานยังมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่าง เรียบร้อย สร้างความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงองค์กรยังมีการจัดสรรเวลาใน การทำงานได้อย่างเหมาะสม ไม่มีการบังคับให้ทำงานล่วงเวลา เพื่อให้มีเวลาไปพักผ่อนทำกิจกรรมส่วนตัวได้ อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Amna Nawaz (2017 : 1-18) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบ

ของความเครียดต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารของรัฐและเอกชนใน Okara ในประเทศปากีสถาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า เนื่องจากพนักงาน ให้ความเห็นว่าปัจจุบันองค์กรได้มีการจัดอบรมให้ความรู้ต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อีกทั้งยังรับรู้ว่างค์กรได้กำหนดนโยบายความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งงานอยู่ไว้อย่างเหมาะสม จึงทำให้พนักงานพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนาที่องค์กรจัดให้ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ปุณยวิฑิตโรจน์ (2563 : 99) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี และงานวิจัยของ Muhammad Itqon Ghulami (2020 : 2074-2082) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

จากผลการวิเคราะห์ การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งผู้ศึกษาขออภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เนื่องจากพนักงาน ให้ความเห็นว่าปัจจุบันองค์กร มีการกำหนดกฎระเบียบในการให้รางวัลและการลงโทษต่อพนักงานอย่างชัดเจน โดยจะมีการชี้แจงให้พนักงานทราบก่อนการเริ่มงาน อีกทั้งการมอบรางวัลพิเศษต่างๆ ยังมีหลักการพิจารณาที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของพนักงานที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันมา ทำให้พนักงานทุกคนได้รับแรงกระตุ้นในการทำงานที่ดี รวมถึงบทลงโทษพนักงานที่กระทำความผิด มีการระบุระดับความผิดอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจา จนถึงให้ออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พณณชิตา รุ่งหิรัญนาทิตต์ (2559 : 9) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ Irwan Sugiarto

(2021 : 112-120) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แห่งหนึ่งในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากพนักงาน ให้ความเห็นว่าปัจจุบันองค์กรมีการมอบหมายงานให้กับพนักงานได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งพนักงานก็มีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี เพราะได้ทำงานที่ตนมีความรู้ความสามารถสามารถรับผิดชอบได้ มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2562 : 36-49) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และงานวิจัยของ Anthony Frank Obeng (2021 : 1-14) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท RCBs ในประเทศกานา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน การเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี และความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ที่เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ทางองค์กรควรมีนโยบายในด้านการบริหารจัดการเรื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพในระหว่างทำงาน สวัสดิการที่ครอบคลุมต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นประกันสุขภาพ ค่าเดินทาง เงินเก็บในธนาคารของพนักงานซึ่งถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทางองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการให้ความมั่นใจว่าจะจ้างพนักงานจนเกษียณ หรือเมื่อมีการเลิกจ้าง พนักงานสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้ค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการที่ผู้บริหารออกมาสื่อสารถึงอนาคตขององค์กรว่าจะไปในทิศทางไหนอย่างชัดเจน ให้พนักงานรับรู้ ก็ถือเป็นการสร้างความมั่นใจอย่างหนึ่งให้กับพนักงานว่า ตัวพนักงานเองนั้นยังมีอนาคตที่ดีกับองค์กร

ด้านการเอาใจใส่ขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี องค์กรควรมีการส่งเสริมให้ภายในองค์กร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น ควรเพิ่มการตรวจสอบระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดย จัดให้มีกิจกรรมตรวจสอบอุปกรณ์ให้พร้อม ต่อการใช้งานอยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลหลังการอบรม รวมถึงในด้านของการจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพตัวเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ

ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า องค์กรควรมีการพิจารณาคัดเลือกพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงผลักดันและเปิดโอกาสให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมในด้านการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน สนับสนุนพนักงานที่มีผลงานดีและความขยันหมั่นเพียรให้มีความก้าวหน้าทางด้านอาชีพและได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

การรับรู้บรรยากาศในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และความรับผิดชอบ ที่เพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเรื่อง การให้รางวัลและการลงโทษ เช่น การมอบเงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษา ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน รวมถึงการลงโทษ เช่น การกำหนดกฎการแจกใบเตือนที่ชัดเจน มีการตักเตือนด้วยวาจาก่อนที่จะลงโทษหนักในขั้นถัดไป และหากเกิดความผิดในขั้นร้ายแรงทางองค์กรสามารถลงโทษโดยชี้แจงได้อย่างชัดเจน

ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่สามารถรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี โดยควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ รวมถึงการให้ความเป็นธรรมกับการจ่ายเงินโบนัสหรือ เงินเบี้ยเลี้ยงต่างๆ ตามความสามารถของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี สามารถรับผิดชอบงานได้โดยที่ไม่มีข้อผิดพลาด ก็ควรได้รับรางวัลที่พิเศษ ไม่ว่าจะเป็น โบนัส หรือโอกาสในตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยในครั้งนี้ ทำการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนครอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นหลักเท่านั้น ดังนั้นงานวิจัยนี้ควรได้รับการพัฒนาและคิดต่อยอดเพื่อทดสอบต่อไปอีก เนื่องจากอาจมีปัจจัยในด้านอื่นๆ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างนี้

2. สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้ มุ่งศึกษากับกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เท่านั้น สำหรับในการวิจัยในครั้งต่อไปหรือสำหรับผู้สนใจ สามารถทำการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเทียบเคียง และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กว้างขวางต่อไป

3. เนื่องจากการการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจจะทำวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเป็นข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2562). แรงจูงใจ และ บรรยากาศ องค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*. 6 (2), 36-49.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2565). กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 4 ทิศทางใหญ่ ดันไทยผงาดยานยนต์สมัยใหม่. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม พ.ศ. 2565. แหล่งที่มา www.thansettakij.com/columnist/516213.
- ณัฐรา ปุณยวิฑิตโรจน์. (2563). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เต็มสิริ ทองศิริพันธ์. (2564). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานกลุ่มบริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมเครื่องจักรและชิ้นส่วนประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศกร เอี่ยมสอาด. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร

- พัฒนจิตา รุ่งหิรัญธนาภิตต์. (2559). *ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพัน และความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- วรรณฯ ยงพิศาลภพ. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2563-65. อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม พ.ศ. 2565. แหล่งที่มา: www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Hi-tech-Industries/Auto-Parts/IO/Industry-Outlook-Auto-Parts.
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม แห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อุทัยวรรณ สายพัฒนะ. (2547). *การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของผลการตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของ ข้อสอบในแบบสอบที่มีการให้คะแนนแบบหลายค่าระหว่างวิธี GMH และวิธี Polytomous SIBTEST. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- Amna Nawaz. (2017). Impact of Job Stress on Job Performance with Perceived Organizational Support as a Moderator. *Governance and Management Review*. 2 (1), 1-18.
- Anthony Frank Obeng et al. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader-Member Exchange and Coaching. *SAGE Open Journal*. 4, 1-14.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (10), 401-411.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived OrganizationSupport. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500 -507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Irwan Sugiarto. (2021). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112-120.
- Kurtessis, James N. et al. (2015). Perceived organizational support: a meta - analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43 (6), 1-31.
- Muhammad Itqon Ghulami. (2020). Role of Organizational Citizenship behaviour in Moderation Effects of Perceived OrganizationalSupport and Psychological Empowerment on Job Performance. *International Journal of Management (IJM)*, 11 (6), 2074-2082.