

งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน
บริษัท นิวแม็ก จำกัด

Work Meaningfulness on the Relationship between Job Characteristics and
Intention to stay of the Employees of Pneumax Company Limited

ชุตตา ศรีศัลลักษณ์^{1*} และชวนชื่น อัครคะวณิชชา²

Chuda Srisasalak ^{1*}, and Chuanchuen Akkawanitcha²

*Corresponding author, e-mail: s.chuda_ab@hotmail.com

Received: June 15th,2024; Revised: January 27th,2025.; Accepted: July 7th,2025.

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษางานที่มีความหมายที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทนิวแม็ก จำกัด จำนวน 208 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างผลการศึกษา พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความหลากหลายทางทักษะและความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และความสำคัญของงาน งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย งานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่

คำสำคัญ: ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน งานที่มีความหมาย ความตั้งใจคงอยู่

Abstract

This study aims to the mediating role of work meaningfulness on the effects of skill variety, task significance, job autonomy on intention to stay the Employees of Pneumax Company Limited. The sample are 208 of the Employees of Pneumax Company Limited. The questionnaire is employed as research instrument. Data is analyzed by the structural equation model (SEM). The results showed that the level of the satisfaction in skill variety and job autonomy are highest level while task significance, work meaningfulness and intention to stay are high level. The hypothesis tests had been found that skill variety, task significance and job autonomy have a positive influence on work meaningfulness have a positive influence on intention to stay. the mediation results show full mediation of work meaningfulness on the effects of skill variety, task significance, job autonomy on intention to stay.

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Student of MBA Program, Faculty of Management Science, Silpakorn University

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Lecturer of MBA Program, Faculty of Management Science, Silpakorn University

Keywords: skill variety, task significance, job autonomy, work meaningfulness, intention to stay

บทนำ

ปัจจุบันนี้การบริหารจัดการองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นประกอบด้วยหลายปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการขับเคลื่อนธุรกิจโดยมองว่าการทำงานขององค์กรนั้นบุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกัน มองเป้าหมายเดียวกันจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทได้ (Phummirat & Marisa, 2021:6) พนักงานในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นต้นทุนอันมีค่ามหาศาลทั้งยังเป็นต้นทุนขององค์กรที่มีความจำเป็นต้องรักษาไว้และลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

การลาออกของพนักงานยังคงเป็นปัญหาที่หน่วยงานธุรกิจหลายๆองค์กรกำลังประสบปัญหาทั้งในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำหรือภาวะที่มีการแข่งขันเพื่อแย่งชิงพนักงานการคงรักษาพนักงานไว้ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารที่สำคัญ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการควบคุม บริหารและจัดการปัจจัยอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน โดยการศึกษาของ (Patara et al, 2020:113-126) เกิดจากปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และหัวหน้างาน เป็นหลัก โดยพบว่า การลาออกของพนักงานที่พบได้นั้นเกิดจากการภาวะความสูญเสียในการทำงาน ก่อให้เกิดความไม่ภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน (Dwiputri et al, 2022:208-217) ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรโดยที่พนักงานไม่มีความตั้งใจจะออกจากองค์กรหรือย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นๆ ไม่แสวงหาองค์กรใหม่ และมีความผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์กร และจะรู้สึกสูญเสียหากพวกเขาต้องออกจากองค์กรไป ซึ่งงานที่มีความหมาย (Work Meaningfulness) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานของพนักงานในองค์กร

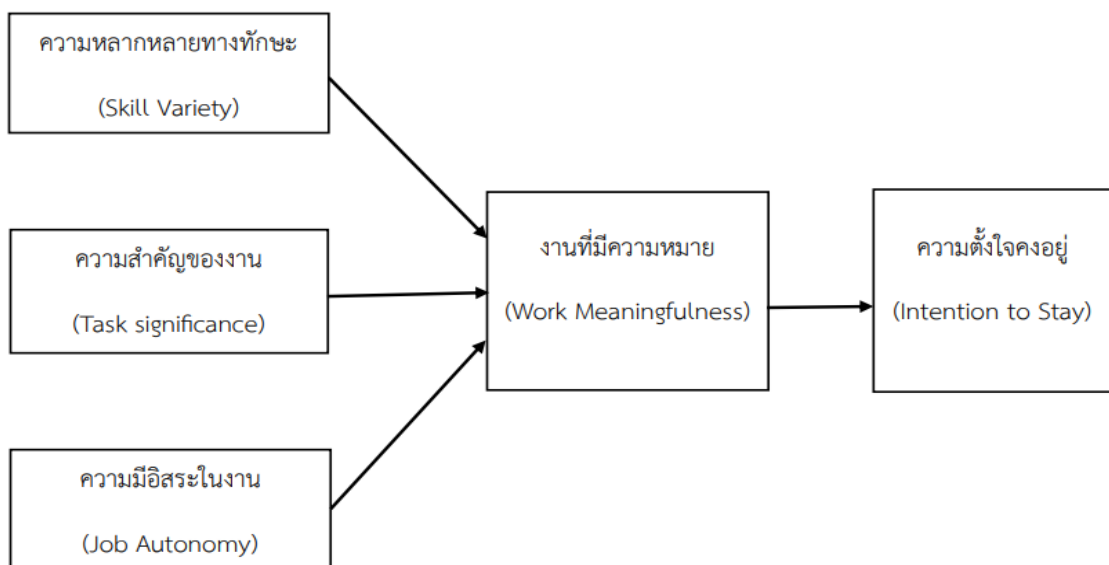
การรับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย (Work meaningfulness) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะการที่พนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมายสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกเข้าใจถึงลักษณะของงาน และเนื้อหาของงานทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเหมาะสมของงานกับตนเองช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น โดยสาระสำคัญของแนวคิดคุณลักษณะของงานซึ่งได้รับการนำเสนอโดย Oldham (1976: 250-279) นี้มุ่งเน้นในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของงานกับสภาวะทางจิตใจทั้งนี้ สภาวะทางจิตใจดังกล่าวจะเกิดจากตัวแปรคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หลายองค์ประกอบ คือ ประสบการณ์การทำงานแบบมีความหมาย (Experienced meaningfulness of the work) หรืองานที่มีความหมาย (Meaningful work) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เอกลักษณะของงาน (Task identity) และความสำคัญของงาน (Task significance) จากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะนำไปสู่ผลลัพธ์อันได้แก่ แรงจูงใจภายในที่เพิ่มสูงขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง

จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานของบริษัท นิวแม็ก จำกัด มีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากพนักงานในบริษัท นิวแม็ก จำกัด มีอัตราการลาออกที่น้อยเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ โดยศึกษาอิทธิพลของ ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงานและความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ส่งผลความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยผ่านงานที่มีความหมายและผลจากการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างงานที่มีความหมายแก่พนักงานให้เกิดขึ้นในพนักงานให้มีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับองค์กรไปอย่างยาวนาน และลดอัตราการลาออกเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน โดยจะช่วยให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรอย่างยาวนานและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ที่ส่งผลต่องานที่มีความหมายของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของงานที่มีความหมายที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด
3. เพื่อศึกษางานที่มีความหมายที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1 ความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) และความมีอิสระในงาน (Autonomy) กับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) โดยมีงานที่มีความหมาย (Work Meaningfulness) เป็นตัวกลางส่งผ่าน นำไปสู่สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย
2. ความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่องานที่มีความหมาย
3. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย
4. งานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่
5. งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะกับความตั้งใจคงอยู่
6. งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานกับความตั้งใจคงอยู่
7. งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับความตั้งใจคงอยู่

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในองค์กรโดยผู้วิจัยได้เลือกประชากรของงานวิจัยนี้เป็นบริษัท นิวแม็กซ์ จำกัด จำนวน 208 คน (Human Resources Department of Pneumax, 2023:5-7)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้ศึกษาวินิจฉัยจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ประเภทสายงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิดดังนี้ แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีความสามารถหลากหลาย (Skill Variety) มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อความสำคัญของงาน (Task significance) มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ และแบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อความอิสระในการตัดสินใจในงาน (Job Autonomy) มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โดยแบบวัดทั้ง 3 แบบและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ Humphrey et al (2007: 1332-1356) แบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อความหมาย (Work Meaningfulness) มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยแบบวัดและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ May et al (2004:11-37) และแบบวัดระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยนำแบบประเมินมาจากงานวิจัยของ Pantila Thanakitthawat (2565:123)

ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการการหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทั้งฉบับอยู่ที่ 1.00 ซึ่งตามเกณฑ์ค่า IOC ที่คำนวณได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977) จึงแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ ในงานวิจัยได้ และตรวจสอบความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 30 ชุดแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของข้อมูลของแบบสอบถาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ($\alpha=0.05$) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) โดยผลที่ได้จากการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถาม พบว่า Cronbach alpha ของตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.740 – 0.922 และทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.859 เป็นไปตามเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach 1951)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลส่งไปให้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่าน E-mail ซึ่งเป็น E-mail ที่ใช้ภายในบริษัทนิวแม็กซ์ จำกัด จะมีเป็นส่วนตัว โดยผู้วิจัยจะชี้แจงรายละเอียดในเนื้อหา E-mail เพื่อดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนอกจากนี้ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ผ่านทาง LINE Application ของพนักงานในบริษัท

2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ เช่น แบบสอบถามที่มีคำตอบมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกันในทุกข้อคำถามซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่เข้าใจหรือความไม่ตั้งใจตอบแบบสอบถามของผู้ตอบ

แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด หากจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์มีจำนวนไม่เพียงพอผู้วิจัยจะทำการจัดเก็บเพิ่มเติม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ ความหลากหลายทางทักษะความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน งานที่มีความหมายและความตั้งใจคงอยู่ ของพนักงานในบริษัท นิวแม็ก จำกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central tendency) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และดำเนินการวิเคราะห์สถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบเงื่อนไขพื้นฐาน ก่อนนำไปวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ประกอบด้วยค่าตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Normal Chi-square)	< 2.0
ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR)	< 0.05
ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI)	≥ 0.90
ดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (CFI)	≥ 0.90
ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพัทธ์(NFI)	≥ 0.90
ค่า Tucker-Lewis index (TLI)	≥ 0.90
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	< 0.05

5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัย คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structure equation model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS

ผลการวิจัย

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทนิวแม็ก จำกัด จำนวน 208 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีตัวแปรที่ทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 2 ผลสรุปรวมการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ผู้ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ความหลากหลายของทักษะ	4.30	0.686	มากที่สุด
ความสำคัญของงาน	4.18	0.746	มาก
ความมีอิสระในงาน	4.24	0.707	มากที่สุด
งานที่มีความหมาย	4.17	0.744	มาก
ความตั้งใจคงอยู่	4.09	0.744	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19	0.731	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ระหว่างระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความหลากหลายทางทักษะ ความมีอิสระในงาน และ ความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ย(Mean) เท่ากับ 4.30, 4.24 และ 4.18 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D.) 0.686, 0.707 และ 0.746 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.09 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D.) 0.774

1. ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยผู้วิจัยได้คำนวณการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรทั้งหมด

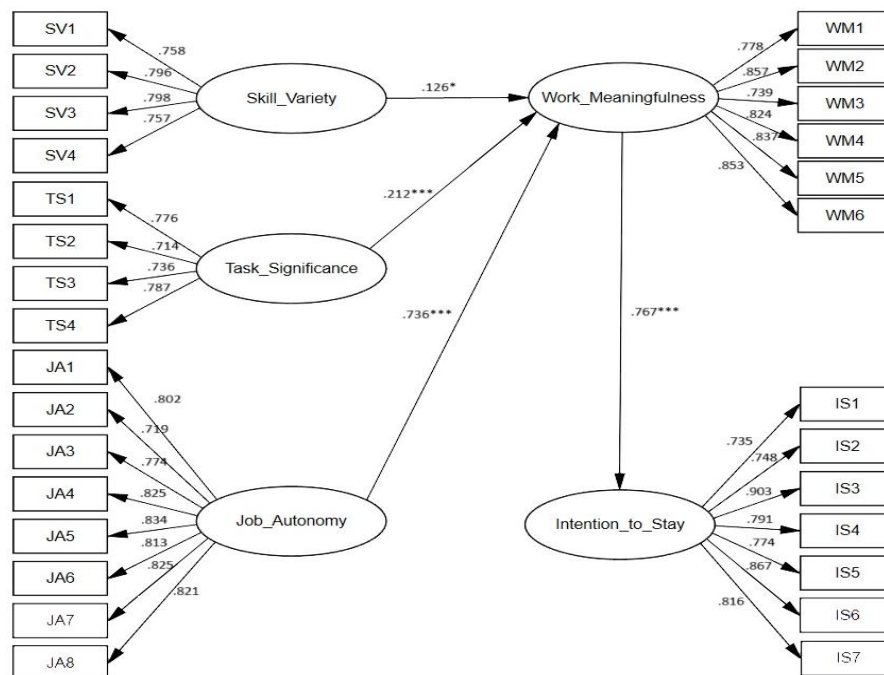
หมายเหตุ :	ตัวแปร	SV	TS	JA	WA	IS
** ค่า	SV	1.000				
	TS	0.539**	1.000			
	JA	0.521**	0.554**	1.000		
	WM	0.503**	0.557**	0.741**	1.000	
	IS	0.458**	0.511**	0.618**	0.737**	1.000

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01, SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน, WM= งานที่มีความหมาย, IS =ความตั้งใจอยู่

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกตัว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 10 คู่ โดยมีค่าอยู่ที่ 0.458 – 0.741 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis)

2.1 การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความตั้งใจคงอยู่ เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย ข้อที่ 1 -4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



หมายเหตุ: *p-value <0.05, *** p-value <0.001, SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA = ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

รูปที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การวิเคราะห์ในครั้งแรกยังไม่ได้ค่าสถิติที่เข้าเกณฑ์การพิจารณาทุกเงื่อนไข ผู้วิจัยจึงทำการปรับค่า Modification Indices ตามคำแนะนำของโปรแกรม ทำให้เมื่อปรับค่า Modification Indices (M.I.) แล้วผลการวิเคราะห์ พบว่าแบบจำลองที่นำเสนอมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี โดยมีค่าดัชนีชี้วัด ดังนั้ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ CMIN/DF = 1.024, ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) = 0.034, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.903, ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) = 0.998, ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) = 0.929, ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.998 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.011 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การทดสอบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่

รายการ	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้ก่อน ปรับโมเดล	ค่าที่คำนวณได้หลัง ปรับโมเดล	ผลการพิจารณา
CMIN/DF	< 2.0	2.273	1.024	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.169	0.034	ผ่านเกณฑ์
GFI	0.90 - 0.95	0.783	0.903	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.890	0.998	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.820	0.929	ผ่านเกณฑ์
TLI	≥ 0.90	0.880	0.998	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.079	0.011	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 4

สมมติฐาน	Hypothesis	(β)	C.R.	ผลลัพธ์
H1	SV > WM	0.126*	2.270	0.023
H2	TS > WM	0.212***	3.654	0.000
H3	JA > WM	0.736***	9.509	0.000
H4	WM > IS	0.767***	8.899	0.000

หมายเหตุ: * หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$), *** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$), SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA = ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษาความสัมพันธ์ของความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงานและความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย และงานที่มีความหมาย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร สรุปผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS มีรายละเอียดดังนี้ ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.126 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.212, 0.736 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และงานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.767 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และแบบจำลองสมการโครงสร้างนี้สามารถใช้พยากรณ์งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 60.2 (R square = 0.602) และร้อยละ 58.8 (R square = 0.588) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญในงาน ความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มีตัวแปรคั่นกลาง	ทดสอบแบบมีตัวแปรคั่นกลาง	C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางตรง ทางอ้อม			
SV > IS	0.511***	0.095 0.419**	1.668	0.095	Full
SV > WM		0.553***	7.127	0.000	mediation
WM > IS		0.725***	8.533	0.000	

หมายเหตุ: **หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$), ***หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$), SV = ความหลากหลายทางทักษะ, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความหลากหลายทางทักษะและตัวแปรตามคือความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) =

0.095 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่นับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น งานที่มีความหมายอิทธิพลงานที่มีความหมายส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจคงอยู่จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986:1173-1182)

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบงานที่มีความหมายอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มี ตัวแปรคั่นกลาง	ทดสอบแบบมี ตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางตรง	ทางอ้อม			
TS > IS	0.520***	0.071	0.346*	1.255	0.209	Full mediation
TS > WM	0.520***	0.510***			0.209	
WM > IS		0.749***				

หมายเหตุ: * หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$), *** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$), TS = ความสำคัญของงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 7 พบว่า เมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความสำคัญของงานและตัวแปรตามคือความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.071 ซึ่งมีค่าที่ลดลงและไม่นับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986:1173-1182)

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบงานที่มีความหมายอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่าง ความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่

เส้นทาง	ทดสอบแบบไม่มี ตัวแปรคั่นกลาง	ทดสอบแบบมี ตัวแปรคั่นกลาง		C.R.	P-Value	Mediation Type
	ทางตรง	ทางตรง	ทางอ้อม			
JA > IS	0.689***	-0.006	0.694**	-0.067	0.947	Full mediation
JA > WM		0.809***		10.717	0.000	
WM > IS		0.797***		7.247	0.000	

หมายเหตุ: * หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$), *** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$), JA= ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

จากตารางที่ 8 พบว่า เมื่อทดสอบโดยเพิ่มตัวแปรคั่นกลางงานที่มีความหมายระหว่างตัวแปรต้น คือ ความมีอิสระในงาน และตัวแปรตามคือความตั้งใจคงอยู่ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.006 ซึ่งมีค่าที่ลดลง และไม่นับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ดังนั้น งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ความมีอิสระในงานและความตั้งใจคงอยู่จึงส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Baron & Kenny, 1986:1173-1182)

ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของงานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญในงาน ความมีอิสระในงาน และความตั้งใจคงอยู่ ดังแสดงในตารางที่ 9 นี้

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 – 7

สมมติฐาน	Hypothesis	(β)	C.R.	P-Value	ผลลัพธ์
H5	SV $\rightarrow$ WM $\rightarrow$ IS	0.095	1.668	0.095	ยอมรับสมมติฐาน
H6	TS $\rightarrow$ WM $\rightarrow$ IS	0.071	1.255	0.209	ยอมรับสมมติฐาน
H7	JA $\rightarrow$ WM $\rightarrow$ IS	-0.006	-0.067	0.947	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: SV = ความหลากหลายทางทักษะ, TS = ความสำคัญของงาน, JA= ความมีอิสระในงาน, WM = งานที่มีความหมาย, IS = ความตั้งใจคงอยู่

สรุปและอภิปรายผล

1. ความหลากหลายทางทักษะมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.126 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p = 0.023$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับความหลากหลายทางทักษะที่สูงขึ้น ระดับงานที่มีความหมายของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วยจากแนวคิด (Hackman and Oldham, 1980:445-455) การที่สภาวะทางจิตใจทั้งสามนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคุณลักษณะของงานซึ่งความหลากหลายทางทักษะเป็นหนึ่งในองค์ประกอบ ของคุณลักษณะของงาน จากแนวคิดดังกล่าว (Faradila et al., 2020: 293-302) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีต่อความมุ่งมั่นในอาชีพผ่านบทบาทตัวกลางส่งผ่านของการรับรู้ความหมายของงานและการเติบโตในอาชีพขององค์กรและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความมุ่งมั่นในอาชีพจากฐานหลักผลลัพธ์บ่งชี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพ ซึ่งความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) เป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะของงานและความสัมพันธ์นี้ถูกสื่อกลางโดยการรับรู้ความหมายของงาน

2. ความสำคัญของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.212 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีระดับความสำคัญในงานเพิ่มสูงขึ้น ความหมายในงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย จากการศึกษาของ (Hackman and Oldham, 1976:250-279) หากได้ให้ความสำคัญกับการออกแบบและพัฒนาคุณลักษณะของงานของพนักงาน จะนำไปสู่ผลลัพธ์แรงจูงใจภายในที่เพิ่มสูงขึ้น คุณภาพของผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยสอดคล้องกับการศึกษา (Allan, 2017:174-182) การที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน จะรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ทำยังสะท้อนกลับไปสู่องค์กรทั้งด้านการทำงานและคงอยู่กับองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ (Allan et al., 2020:769-798) พบว่างานที่มีความหมายนั้นเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและประสิทธิภาพของงาน

3. ความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.736 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อความมีอิสระในงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความหมายในงานจะเพิ่มขึ้นด้วย จากการศึกษา (Hackman and Oldham, 1976:250-279) พบว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ ซึ่งความมีอิสระในงาน เป็น 1 ใน 5 ของคุณลักษณะของงาน จากการศึกษาของ (Martela et al., 2018:9) องค์กรควรพิจารณาคุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลใช้วิจารณญาณในการคิดอย่างอิสระและตัดสินใจวางแผนวิธีการทำงานที่ตนเอง รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ โดยต้องรู้จักกำหนดขั้นตอน วิธีการในการทำงานหรือการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง จะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผลงานมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ (Martela et

al.,2021: 103-631) พบว่าความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการทำงานโดยอิสระก็เอื้อกุลในการทำงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความเป็นอยู่ที่ดี และความมุ่งมั่นของพนักงาน

4. งานที่มีความหมายของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.776 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ($p = 0.000$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับงานที่มีความหมายของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มขึ้นด้วย จากการศึกษา Parul Malik & Pooja Malik (2023) พบว่า พนักงานแสวงหางานที่มีความหมายซึ่งสอดคล้องกับความชอบและความสามารถของตน ผลักดันพนักงานไปสู่พฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมายและเพิ่มสภาวะอารมณ์เชิงบวกของพวกเขา ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ ดังนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ (Popaitoon,2022:26-36) พบว่าการมอบคุณสมบัติการทำงานที่สอดคล้องกับคุณค่าที่แท้จริงของพวกเขาเนื่องจากกิจกรรมเหล่านี้ปลูกฝังงานที่มีความหมายในการทำงาน ซึ่งจะสนับสนุนความยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระยะยาว

5. งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะและความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.095 ซึ่งมีค่าที่ลดลงและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) จึงเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) จากผลการศึกษา (Baron & Kenny, 1986) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางทักษะ สนับสนุนให้พนักงานเสริมสร้างทักษะที่หลากหลายให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณลักษณะงานและความผูกพันในอาชีพและมีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ (Ropik et al.,2023:107-181) พบว่างานที่มีความหมายมีผลกระทบเป็นสื่อกลางบางส่วนระหว่างตัวแปรการสนับสนุนหัวหน้างานที่รับรู้ การสร้างงาน และคุณลักษณะงานซึ่งรวมทักษะที่หลากหลายในการด้วยต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ สอดคล้องกับ (Yuvadee & Prasopchai,2020:172-201) การศึกษาชี้ให้เห็นว่าพนักงานเกิดการรับรู้คุณลักษณะงานให้มากยิ่งขึ้นทั้งในด้าน ผลสะท้อนกลับจากงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะ ตลอดจนควรพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร ของพนักงานขั้นบรรทัดทุกซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานและช่วยรักษาพนักงานให้คงอยู่ในสายอาชีพยาวนาน

6.งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงาน และความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.071 ซึ่งมีค่าที่ลดลงและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) จึงเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) จากการศึกษาอธิบายได้ว่า เมื่อระดับการรับรู้ความสำคัญของงานเพิ่มสูงขึ้น ความตั้งใจคงอยู่จะเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยโดยผ่านงานที่มีความหมาย การที่องค์กรจึงควรสื่อสารให้พนักงานมองเห็นความสำคัญของงานรวมถึงส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ (Thadsanai & Nontirat,2019:175-199) พบว่าเมื่อองค์กรมีคุณลักษณะงานที่ดี งานที่ต้องปฏิบัติมีความหลากหลายและต้องใช้ความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัตินั้นมีความสำคัญ ส่งผลต่อตนเองและชีวิตของผู้อื่น มีขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานและผู้บริหารซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของ (Choi et al.,2021:124-131) พบว่าบุคลากรที่รับรู้ว่าองค์กรสร้างสภาพแวดล้อมขึ้นมาให้แบ่งปันกำหนดคุณค่าสร้างมุมมองร่วมกัน และรับผิดชอบต่อการกระทำของพวกเขา ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความหมาย มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรทางความรู้สึก ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันด้านความรู้สึกของพนักงานกับองค์กรของพวกเขา

7.งานที่มีความหมายมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและความตั้งใจคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -0.006 ซึ่งมีค่าที่ลดลงและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) จึงเป็นการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (Full mediation) (Thadsanai & Nontirat, 2019:175-199) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อองค์กรมีคุณลักษณะงานที่ดีเช่นงานที่ต้องปฏิบัติมีความหลากหลายและต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติหน้าที่มีความสำคัญส่งผลต่อตนเองและชีวิตของผู้อื่นมีขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานและผู้บริหารซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นดังนั้นคุณลักษณะงานที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า มีความสุขในการ ปฏิบัติงานซึ่งทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของความหลากหลายทางทักษะและความมีอิสระในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ความสำคัญของงาน งานที่มีความหมาย และความตั้งใจคงอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และงานที่มีความหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่างานที่มีความหมาย มีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Full mediation) ในความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารองค์กรจึงควรพิจารณาผลการวิจัยนี้มาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์และส่งเสริม "งานที่มีความหมาย" ให้เกิดขึ้นในบริบทการทำงานของพนักงานซึ่งสามารถทำได้โดย

1. องค์กรควรทบทวน และออกแบบหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานมีโอกาสใช้และพัฒนาทักษะที่หลากหลาย การที่พนักงานได้เสริมสร้างทักษะที่หลากหลายและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ จะส่งผลให้พวกเขาเรียนรู้ถึงความหมายของงานเพิ่มขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. ผู้บริหารควรสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่พวกเขากำลังปฏิบัติ ว่างานนั้นมีผลกระทบต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กร หรือแม้กระทั่งสังคมภายนอกอย่างไร การที่พนักงานมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานจะช่วยให้พวกเขารู้ถึงความหมายของงานอย่างลึกซึ้ง และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่

3. องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการที่พนักงานจะค้นพบคุณค่าและความหมายของงานด้วยตนเอง โดยอาจส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในกระบวนการทำงาน รวมถึงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต การวิจัยในอนาคตควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อ งานที่มีความหมาย และ ความตั้งใจคงอยู่ เพื่อให้ได้ภาพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การศึกษาว่าการที่องค์กรสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน มีส่วนช่วยให้พนักงานรับรู้ถึงความหมายของงานและเพิ่มความตั้งใจคงอยู่หรือไม่ ความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในมิติอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174-182.
- Allan, B., & Kim, T. (2020). Unemployment and Underemployment: Prevention and Counseling Implications. In (pp. 769-798).
- Baron, R. and D. Kenny (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations." *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Bollen, K. A. (1989). Structural equations with latent variables. Oxford, England, John Wiley & Sons.
- Choi, F. H., Au, W. T., Hui, O. T. W., Leung, K. M., Chiu, S. M., & Yang, Y. (2021). A Longitudinal Study of Meaningfulness of Work: Its Relations with Job Outcomes in the Police Force. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 124-131.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dwiputri, R., A. Rumijati and E. K. Utama (2022). "The Effect of Organizational Climate on Intention to Stay with Employee Engagement as Intervening Variable." *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 208-217.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445-455.
- Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *The Journal of applied psychology*, 92, 1332-1356.
- Malik, P. and P. Malik (2023). "Should I stay or move on-examining the roles of knowledge sharing system, job crafting, and meaningfulness in work in influencing employees' intention to stay." *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance ahead-of-print(ahead-of-print)*.
- Martela, F., & Riekkari, T. J. J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 9.
- Martela, F., Gomez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of Autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103-631.
- May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37
- Ropik Patriana , & Elok Savitri Pusparini. (2023). *Kajian terhadap Pengaruh Job Characteristics, Job Crafting dan Perceived Supervisor Support Terhadap Employee Performance dengan Meaningful Work sebagai Mediator: Studi Empiris pada BPJS Kesehatan = Study of the Effect of Job Characteristics, Job Crafting and Perceived Supervisor Support on*

- Employee Performance with Meaningful Work as mediator Empirical study on BPJS Health* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia].
- Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability*, 14(6), 26-36. ^{๕๓}ย้ท
- Faradila, N., Heksarini, A., & Caesar Darma, D. (2020). Antecedents That Affect Job Satisfaction and Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5, 293-302.
- Thadsanai Limjeamrangsri, & Nontirat Phatthanaphakdee. (2019). Relationships between Job Characteristics and Intention to Stay of Bangkok Emergency Medical Service Personnel. *CRMA Journal of Humanities and Social Sciences*, 6, 175-199.
- Human Resources Department of Pneumax (2023). Human Resource Management Report 2023. Human resource management report 2023, Pneumax Co., Ltd
- Patara Pithaksajavong, Natdanai Tangkisopon, & Sarin Khuntiwattanakul. (2020). Factors Affecting The Resignation Decision of Employees of ABC Company Limited. *Chandrakasem Rajabhat University Journal of Graduate School*, 16(1), 113-126.
- Pantila Thanakitthawat. (2565). Factors Related to the Intention to Stay of Private School Teachers in the System Providing Basic Education Under Nakhon Pathom Provincial Education Office. Silpakorn University.].
- Phummirat Binkader, & Marisa Janchay. (2021). Critical Success Factors of Being a Model of Local Government Organizations with a Reward of Excellent Administration: a Case Study of Prik Municipality, Sadao District, Songkhla Province. Songkhla Rajabhat University.].
- Yuvadee Siriyasub, & Prasopchai Pasunon. (2020). A New Alternative of the Logistics Industry: A Model of the Relationship between Job Characteristics & Job Satisfaction and Prediction of Truck Drivers' Career Intention to Stay. *Human Resource and Organization Development Journal*, 12(2), 172-201.
- Somchai Vallakitkasemsakul. (2011). Research methodology in behavioral and social sciences (2nd Edition). Aksornsin Printing.