

คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

Job and Organization Characteristics, and Transformational Leadership Affecting to Working Behavior and Job Satisfaction of Employees in High Voltage Equipment Production and Distribution in Bangkok Metropolitan

พิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์<sup>1</sup>

วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของงาน องค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยที่คุณลักษณะของงาน องค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

**คำสำคัญ:** คุณลักษณะของงาน องค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### Abstract

The objective of this research was to study Job and Organizational Characteristics, and Transformational Leadership Affecting to Working Behavior and Job Satisfaction of Employees in High Voltage Equipment Production and Distribution in Bangkok Metropolitan. Sample sizes are 400 employees in High Voltage Equipment Production and Distribution in Bangkok Metropolitan. This research was using questionnaire as a tool to collect data from sampling group. The statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The study results revealed that most employees are females in the aged group of 31-40 years old, being single, bachelor's degree graduated, They have an average income more than 25,001 Baht and

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> อาจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

having work duration 6-10 years. The overall Job Characteristics, Organizational Characteristics, Transformational Leadership, Working Behavior and Job Satisfaction all have a high level. The overall job characteristics, Organizational Characteristics and Transformational Leadership are able to affecting Working Behavior and Job Satisfaction of Employees in High Voltage Equipment Production and Distribution in Bangkok Metropolitan. And the overall working behavior factors are able to affecting the job satisfaction factors

**Keywords:** Job Characteristics, Organizational Characteristics, Transformational Leadership, Job Satisfaction

## บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งปัจจัยในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันในทางธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้องค์กรทุกแห่งจะต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การบริหาร โครงสร้าง และการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของภาคธุรกิจการผลิต การลงทุน การตลาด และการบริการ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้ในภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และยังสามารถทำการแข่งขันกับธุรกิจกับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลกระทบได้ โดยจะต้องมีการบริหารจัดการจัดการในด้านบุคลากร เครื่องจักร วัตถุดิบ ลูกค้า และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจ ข้อตกลง และเกิดความสมดุลระหว่างกัน โดยเกิดผลประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรโดยที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม เช่นเดียวกับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรต่างมีความสามารถที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานและยังสามารถดำเนินตามพันธกิจหลักขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2554)

การที่องค์กรจะทำพันธกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นทั้งผู้ใช้ทรัพยากรและผู้จัดหาทรัพยากร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ ผลผลิต และการจัดการ โดยถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ก็จะทำให้ผลผลิตภายในองค์กรในเชิงผลิตภาพและผลิตผลมีจำนวนมากและมีคุณภาพที่เป็นไปตามที่องค์กรและลูกค้าต้องการ โดยปัจจัยในการเอาใจใส่ต่อบุคลากรทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยองค์กรห้ามละเลยโดยเด็ดขาดถ้าหากว่ามีการจัดการเอาใจใส่ดูแลพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงก็จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพตามมา

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลภายในองค์กรที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่บุคลากรทุกคน โดยพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นแรงงานที่ดี ทรัพยากรที่มีค่าและมีคุณภาพที่สุดขององค์กรนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ซัชชัย พันธุ์เกตุ, 2553) บุคลากรในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง เพราะบุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ โดยนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป้าหมายขององค์กร

ปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับต้นๆ และมีบทบาทสำคัญของประเทศ ทำให้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีการขยายตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดมา นอกจากนั้นยังสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศที่ก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก โดยประเทศไทยนั้นเป็นฐานการผลิต ส่งออก และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญของประเทศต่าง ๆ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และประเทศละแวกใกล้เคียงเป็นจำนวนมากทั้ง ลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศญี่ปุ่นและประเทศจีน ที่เข้ามาลงทุนสร้างศูนย์การ

กระจายสินค้าและโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบทางด้านภูมิประเทศเพราะเป็นศูนย์กลางในแถบสมาชิกอาเซียน และมีความสามารถที่จะกระจายสินค้าไปสู่ประเทศต่าง ๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย เช่น ทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ นอกจากนี้ยังมีข้อได้เปรียบทางด้านฝีมือแรงงานอีกด้วย ซึ่งประเทศไทยมีแรงงานที่มีความชำนาญความละเอียดมีฝีมือที่ประณีต ซึ่งเหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเป็นที่ยอมรับของต่างชาติในเรื่องของศักยภาพ ความเชื่อถือและความเป็นมาตรฐานในการผลิตของหน่วยงานต่าง ๆ (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2560)

จากเหตุข้างต้นที่กล่าวมาในการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในธุรกิจที่ตัวเองดำเนินอยู่ประกอบกับสภาพสถานการณ์ในปัจจุบันทั้งในประเทศและต่างประเทศของอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ที่มีความสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงได้นั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อศึกษาว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมของพนักงานอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่ทำการศึกษาคือ คุณลักษณะของงาน องค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากตัวแปรทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงถึงความสนใจในงานและตอบสนองกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งมีผลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและพฤติกรรมที่ดีของพนักงานได้ โดยผลจากการศึกษานี้ผู้บริหารธุรกิจที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับกฎระเบียบ นโยบาย แผนงานภายในบริษัท ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของพนักงานและจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของงานมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ่นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

4. คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

5. ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

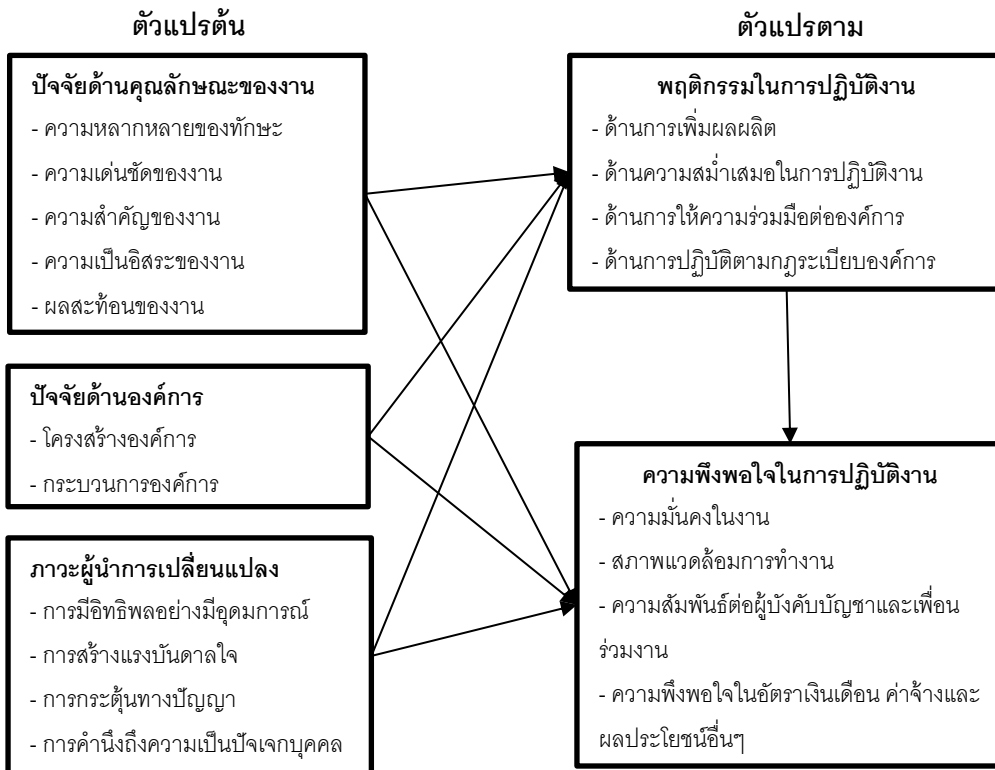
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

7. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

**ขอบเขตของการวิจัย**

1. ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้การสำรวจโดยการเก็บแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากหลักการของการสุ่มตัวอย่าง โดยเลือกบริษัทจากกรุงเทพและปริมณฑลจำนวน 40 บริษัท แล้วแบ่งออกเป็นบริษัทละ 10 คน ในการเก็บแบบสอบถาม

**กรอบความคิดที่ใช้วิจัย**



## วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quatitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากหลักการของการสุ่มตัวอย่าง โดยเลือกบริษัทจากกรุงเทพและปริมณฑลจำนวน 40 บริษัท แล้วแบ่งออกเป็นบริษัทละ 10 คน ในการเก็บแบบสอบถาม

1.1 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งจำนวนบริษัท ตามเขตจังหวัดกรุงเทพและปริมณฑลได้แก่ กรุงเทพ, นครปฐม, นนทบุรี และปทุมธานี 7 บริษัท สมุทรปราการ และสมุทรสาคร 6 บริษัท รวมทั้งหมด 60 บริษัท

1.2 วิธีคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยจะทำการใช้การเก็บแบบสอบถามกับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ตามที่ได้กำหนดไว้จนครบทั้งหมด 400 ตัวอย่าง โดยเก็บแบบสอบถาม บริษัทละ 10 คน จากทั้งหมด 40 บริษัท

2. การสร้างเครื่องมือและแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านองค์การ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสาร ตำรา และข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดและแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำมาแก้ไขแบบสอบถามแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้น (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนคน โดยทดสอบกับพนักงานบริษัทที่พบทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ตัวอย่าง ซึ่งเพื่อมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient of Alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach) โดยจากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ ของคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจึงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

3. การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างคุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Enter Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นการทดสอบปัจจัยและตัวแปรย่อยในด้านต่าง ๆ

1) คุณลักษณะของงาน กับพฤติกรรมการทำงาน 2) ปัจจัยด้านองค์การ กับพฤติกรรมการทำงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการทำงาน 4) คุณลักษณะของงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5) ปัจจัยด้านองค์การ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 7) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## ผลการวิจัย

1. พนักงานที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี

2. ความคิดเห็นของพนักงานในด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

3. ความคิดเห็นของพนักงานในปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

4. ความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

5. ความคิดเห็นของพนักงานในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

6. ความคิดเห็นของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

**ตารางที่ 1 :** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.	พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.
<b>ด้านการเพิ่มผลผลิต</b>					<b>ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร</b>				
Constant (a)	1.891	-	6.051**	0.000	Constant (a)	4.386	-	11.782**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.148	0.190	3.813**	0.000	ความสำคัญของงาน	0.122	0.134	2.655**	0.008
ความเด่นชัดของงาน	0.153	0.177	3.502**	0.001	ความเป็นอิสระของงาน	-0.235	-0.211	-4.178 **	0.000
Adjusted R Square = 0.106	Std error of the Estimate (SE) = 0.652				Adjusted R Square = 0.051	Std error of the Estimate (SE) = 0.777			
F = 10.489**	Sig. = 0.000				F = 5.330**	Sig. = 0.000			
<b>ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</b>					<b>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</b>				
Constant (a)	2.317	-	6.565**	0.000	Constant (a)	2.864	-	7.691**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.103	0.120	2.349*	0.019	ความหลากหลายของทักษะ	0.104	0.116	2.248*	0.025
ความเด่นชัดของงาน	0.188	0.196	3.799**	0.000	ความเด่นชัดของงาน	0.166	0.167	3.194**	0.002
Adjusted R Square = 0.078	Std error of the Estimate (SE) = 0.737				Adjusted R Square = 0.045	Std error of the Estimate (SE) = 0.777			
F = 6.690**	Sig. = 0.000				F = 4.769**	Sig. = 0.000			

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และความสำคัญของงาน สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.148 และ 0.153 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.103 และ 0.188 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วยพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.103 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย

1.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.122 และ -0.235 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความสำคัญของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ จะเพิ่มขึ้น 0.122 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ จะลดลง 0.235 หน่วย

1.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.104 และ 0.166 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ จะเพิ่มขึ้น 0.104 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ จะเพิ่มขึ้น 0.166 หน่วย

**ตารางที่ 2 :** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.	พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.
<u>ด้านการเพิ่มผลผลิต</u>					<u>ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ</u>				
Constant (a)	3.093	-	13.377**	0.000	Constant (a)	2.504	-	9.584**	0.000
กระบวนการองค์การ	0.120	0.115	2.235*	0.026	กระบวนการองค์การ	0.311	0.259	5.141**	0.000
Adjusted R Square = 0.015	Std error of the Estimate (SE) = 0.685				Adjusted R Square = 0.059	Std error of the Estimate (SE) = 0.774			
F = 4.061*	Sig. = 0.018				F = 13.552**	Sig. = 0.000			
<u>ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>					<u>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ</u>				
Constant (a)	2.903	-	11.373**	0.000	Constant (a)	2.805	-	10.628**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.100	0.102	1.981*	0.048	กระบวนการองค์การ	0.242	0.202	3.958**	0.000
Adjusted R Square = 0.017	Std error of the Estimate (SE) = 0.756				Adjusted R Square = 0.034	Std error of the Estimate (SE) = 0.782			
F = 4.380*	Sig. = 0.013				F = 8.037**	Sig. = 0.000			

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.120 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.120 หน่วย

2.2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.100 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.100 หน่วย

2.3 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.311 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วย

2.4 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.242 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ จะเพิ่มขึ้น 0.242 หน่วย

**ตารางที่ 3 :** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.	พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.
<b>ด้านการเพิ่มผลผลิต</b>					<b>ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ</b>				
Constant (a)	2.945	-	9.167**	0.000	Constant (a)	3.571	-	9.774**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.163	0.170	3.355**	0.001	การกระตุ้นทางปัญญา	-0.188	-0.196	-3.964**	0.000
Adjusted R Square = 0.030	Std error of the Estimate (SE) = 0.680				การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.214	0.189	3.849**	0.000
F = 4.115**	Sig. = 0.003				Adjusted R Square = 0.062	Std error of the Estimate (SE) = 0.773			
<b>ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</b>					F = 7.597**				
					Sig. = 0.000				
					<b>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ</b>				
Constant (a)	3.443	-	9.656**	0.000	Constant (a)	2.960	-	8.060**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.135	0.127	2.499*	0.013	การกระตุ้นทางปัญญา	0.267	0.236	4.770**	0.000
การกระตุ้นทางปัญญา	0.097	0.106	2.093*	0.037	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.267	0.236	4.770**	0.000
Adjusted R Square = 0.022	Std error of the Estimate (SE) = 0.754				Adjusted R Square = 0.046	Std error of the Estimate (SE) = 0.777			
F = 3.199*	Sig. = 0.013				F = 5.851**	Sig. = 0.000			

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3 ได้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.163 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.163 หน่วย

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.135 และ 0.097 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.135 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.188 และ 0.214 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ จะลดลง 0.188 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย



3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.267 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.267 หน่วย

**ตารางที่ 4 :** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
	B	Beta	t	Sig.		B	Beta	t	Sig.
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					<b>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>				
Constant (a)	4.078	-	9.600**	0.000	Constant (a)	3.453	-	8.727**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.112	0.109	2.117*	0.035	ผลสะท้อนของงาน	0.185	0.148	2.906**	0.004
ความเป็นอิสระของงาน	-0.209	-0.165	-3.252 **	0.001	Adjusted R Square = 0.022	Std error of the Estimate (SE) = 0.826			
Adjusted R Square = 0.038	Std error of the Estimate (SE) = 0.887				F = 2.789*	Sig. = 0.017			
F = 4.146**	Sig. = 0.001								
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>									
Constant (a)	3.128	-	8.100**	0.000					
ความหลากหลายของทักษะ	0.097	0.105	2.023*	0.044					
ความเด่นชัดของงาน	0.112	0.109	2.072*	0.039					
Adjusted R Square = 0.023	Std error of the Estimate (SE) = 0.806								
F = 2.854*	Sig. = 0.015								

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงานและผลสะท้อนของงาน สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 4 ได้ดังนี้

4.1 จัจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.112 และ -0.209 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะลดลง 0.209 หน่วย

4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.097 และ 0.112 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความเด่นชัดของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย

4.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ผลสะท้อนของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.185 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย

**ตารางที่ 5 :** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					<b>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>				
Constant (a)	3.718	-	12.245**	0.000	Constant (a)	2.977	-	10.641**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.130	0.113	2.179*	0.030	โครงสร้างองค์การ	0.119	0.111	2.155*	0.032
Adjusted R Square = 0.010	Std error of the Estimate (SE) = 0.900				Adjusted R Square = 0.015	Std error of the Estimate (SE) = 0.829			
F = 3.012*	Sig. = 0.050				F = 4.080*	Sig. = 0.018			
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>					<b>ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ</b>				
Constant (a)	2.724	-	10.039**	0.000	Constant (a)	3.210	-	11.533**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.124	0.119	2.320*	0.021	กระบวนการองค์การ	0.156	0.125	2.417*	0.016
กระบวนการองค์การ	0.132	0.107	2.095*	0.037	Adjusted R Square = 0.010	Std error of the Estimate (SE) = 0.825			
Adjusted R Square = 0.028	Std error of the Estimate (SE)				F = 3.098	Sig. = 0.046			
F = 6.710**	Sig. = 0.001								

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการองค์การ สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 5 ได้ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.130 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วย

5.2 ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.124 และ 0.132 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.124 หน่วย ปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย

5.3 ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.119 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วย

5.4 ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ กระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.156 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเพิ่มขึ้น 0.156 หน่วย

**ตารางที่ 6 :** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.
<b>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>					<b>ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ</b>				
Constant (a)	2.852	-	7.310**	0.000	Constant (a)	4.179	-	10.878**	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.206	0.168	3.270**	0.001	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.122	0.106	2.106*	0.036
Adjusted R Square = 0.024	Std error of the Estimate (SE) = 0.825				การกระตุ้นทางปัญญา	-0.175	-0.176	-3.511**	0.000
F = 3.408**	Sig. = 0.009				Adjusted R Square = 0.039	Std error of the Estimate (SE) = 0.813			
					F = 5.020**	Sig. = 0.001			

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 6 ได้ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.206 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.206 หน่วย

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.122 และ -0.175 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะเพิ่มขึ้น 0.122 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะลดลง 0.175 หน่วย

**ตารางที่ 7 :** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	B	Beta	t	Sig.
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>					<u>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>				
Constant (a)	3.090	-	9.061**	0.000	Constant (a)	3.522	-	11.016**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	-0.179	-0.137	-2.538 *	0.012	ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	-0.143	-0.136	-2.545 *	0.011
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	0.214	0.180	3.416**	0.001	ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.248	0.236	4.306**	0.000
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.272	0.240	4.432**	0.000	Adjusted R Square = 0.037	Std error of the Estimate (SE) = 0.819			
Adjusted R Square = 0.066	Std error of the Estimate (SE) = 0.874				F = 4.877**	Sig. = 0.001			
F = 8.014**	Sig. = 0.000				<u>ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ</u>				
<u>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>					Constant (a)				
Constant (a)	2.426	-	7.793**	0.000	Constant (a)	3.406	-	10.805**	0.000
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	0.181	0.170	3.177**	0.002	ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.311	0.259	4.768**	0.000
Adjusted R Square = 0.043	Std error of the Estimate (SE) = 0.789				Adjusted R Square = 0.050	Std error of the Estimate (SE) = 0.808			
F = 5.476**	Sig. = 0.000				F = 6.260**	Sig. = 0.000			

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และด้านการเพิ่มผลผลิต สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ แสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 7 ได้ดังนี้

7.1 พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.179 0.214 และ 0.272 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะลดลง 0.179 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.272 หน่วย

7.2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.181 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.181 หน่วย

7.3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.143 และ 0.248 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะลดลง 0.143 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะสูงขึ้น 0.248 หน่วย

7.4 พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.311 และ -0.120 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ จะลดลง 0.120 หน่วย

### สรุปและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะของงานมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตนจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นอีกทั้งมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญกับตนเองและผู้อื่น ซึ่งการสร้างความรู้ การระบุคุณค่าในงานทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก องค์การเป็นการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่เข้าร่วมกันเป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพ โดยมีผลกำไรขององค์การเป็นสำคัญ อีกทั้งโครงสร้างภายในขององค์การมีการวางระบบกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานในการดำเนินการที่แน่ชัดจึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระตุ้นยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและเห็นคุณค่ามากกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำภายในขององค์การมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์การ และยังมี การจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีความสม่ำเสมอในการทำงานไม่ลางานไม่หยุดงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของการทำงานมีสภาพที่ดีซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการให้ความร่วมมือกับองค์การในกิจกรรมต่างจึงทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ควรจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน เนื่องจากจะทำให้ตัวพนักงานเองนั้นเกิดการพัฒนาด้านทักษะความก้าวหน้าต่อตัวเอง และงานที่ปฏิบัติภายในองค์กร รวมถึงยังทำให้้องค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อีกด้วย โดยจากงานวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร สอดคล้องกับ จิราภรณ์ ขุนรัง (2559)

2. องค์กรควรจะพัฒนาโครงสร้างองค์กร และกระบวนการองค์กร ในเรื่องของงานซึ่งงานนโยบายกฎระเบียบ ความเข้าใจให้แก่พนักงานให้ชัดเจน และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้พนักงานเกิดความเข้าใจและการสื่อสารแนวคิดในทิศทางเดียวกัน โดยทั้งหมดอาจจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี อีกทั้งเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย มีชาติ (2554)

3. การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าสามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานในเรื่องต่าง ๆ ได้ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเคารพนับถือยกย่องในการทำงาน หากว่าผู้บังคับบัญชานับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนนำแนวความคิดคำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติตามซึ่งจะทำให้เกิดผลดีแก่ตัวพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร อีกทั้งทำให้เกิดการช่วยเหลือกันภายในองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตีรพร กิจชวลิต (2557)

4. หากว่าพนักงานใช้ทักษะและความชำนาญของตัวเองในการรับผิดชอบงาน ตลอดจนมีอิสระในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จ อีกทั้งผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือหน่วยงานภายในองค์กรทำให้พนักงานเห็นว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ มีคุณค่าในสายตาตนเองและผู้อื่น ตลอดจนงานนั้นมีความมั่นคงและทำให้เกิดความก้าวหน้า จะทำให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554)

5. องค์กรควรจะสอบถามปัญหาโดยตรงจากพนักงานในเรื่องของงาน และปัจจัยด้านองค์กรที่มีความยากและมีความซับซ้อน ถ้ามถึงความเข้าใจในกฎระเบียบและนโยบายมาตรฐานในการทำงานขององค์กร เพื่อที่จะนำปัญหาเหล่านั้นมาทบทวนและแก้ไขเพื่อให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งหากพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลต่อองค์กรด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ อธิตา ไข่มุกข์รัตน์ (2546)

## เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา เหมะธรร. (2542). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทสหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด

(มหาชน). ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, จิตวิทยาแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ขนาดกลาง

อำเภอโพธารามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ชุนรัง. (2559). การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์. การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชัชชัย พันธุ์เกตุ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน. สืบค้นจาก [www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai](http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ติรพร กิจขวลิต. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน. สืบค้นจาก [www.hrcenter.co.th](http://www.hrcenter.co.th)
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันชัย มีชาติ. (2554). การบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2560). รายงานดัชนีอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นจาก [www.thaieei.com/news.aspx?id=2043](http://www.thaieei.com/news.aspx?id=2043)
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (Organization & Management). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- อทิตา ไข่มูร์ตัน. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). ปรินญาณิพนธ์, บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership : theory and practice*. (6th ed). London: SAGE Publications.
- Porter, Lyman W ; Bigley. (2004). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P.,& Judge, T. (2013). *Organization behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.