

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรม
ธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
The Factors Affecting to Job Performance of Operation Staff of the
Commercial Banking Industry in Eastern Economic Corridor

ชญาดา วิรุฬห์ชาตะพันธ์

นิสิต การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: chayada.wi@ku.th

Chayada Wirunchataphan

Student, Master of Business Administration Program in

Industrial Administration and Development,

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University

สิตาภา บัวเกษ

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: sitapa.b@ku.th

Sitapa Buakes

Lecturer, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University

รับเข้า: 1 กุมภาพันธ์ 2566 แก้ไข: 8 มีนาคม 2566 ตอรับ: 23 มีนาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับการรับรู้ความเสี่ยง และระดับผลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความเสี่ยง และผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

และการรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความเสี่ยง

Abstract

The purpose of this research was to study the level of organizational climate, level of organizational commitment, level of risk perception and level of job performance and analysis the influence of organizational climate, organizational commitment and risk perception affecting the job performance of operation staff of the commercial banking industry in Eastern Economic Corridor. The sample used in the research were 390 operation staff of commercial banks in Eastern Economic Corridor. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistics methods used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results showed that the organization climate, organization commitment, risk perception and job performance both overall and each aspect were at high level. And organizational climate, organization commitment, and risk perception had a positive influence on job performance in commercial banking industry in the Eastern Economic Corridor at a statistically significant level of .01.

Keywords: organization climate, organization commitment, risk perception

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันภาครัฐจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและสนับสนุนภาคบริการของประเทศไทยให้ชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพการเติบโต โดยพิจารณาพัฒนาการของภาคธุรกิจจาก 4 ปัจจัย คือ การขยายตัวของมูลค่าเพิ่ม แนวโน้ม ผลภาพแรงงาน ระดับรายได้ของแรงงาน และปัจจัยสนับสนุนจากแนวโน้มตลาดโลก ซึ่งวิเคราะห์ออกมาได้ว่ากลุ่มธุรกิจที่มีศักยภาพ (Potential Business) ประกอบด้วย ภาคการสื่อสาร ธุรกิจแพลตฟอร์ม การเงิน และบริการด้านสุขภาพ โดยกลุ่มธุรกิจเหล่านี้มีแนวโน้มการเติบโตสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภาคบริการในภาพรวม เนื่องจากความมีศักยภาพและความพร้อมทั้งในด้านตลาดและแรงงาน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563)

หนึ่งในธุรกิจการเงินที่สำคัญเป็นอย่างมาก คือ อุตสาหกรรมธนาคาร จะเห็นว่าในอุตสาหกรรมธนาคารมีการแข่งขันสูงมากขึ้นตามความต้องการของผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งในปี 2563 มีอัตราการเติบโตด้านเงินฝากในระบบธนาคารพาณิชย์จาก ปี 2562 ในระดับที่สูงถึงร้อยละ 10.92 และในปี 2563 มีอัตราการเติบโตด้านสินเชื่อในระบบธนาคารพาณิชย์จากปี 2562 โดยมีอัตราการเติบโตกว่าร้อยละ 5.1 และมีการเติบโตที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)

เนื่องจากอุตสาหกรรมธนาคารนั้นมีความสำคัญ การที่อุตสาหกรรมธนาคารจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการจัดการและหลักการบริหารงานในองค์กรที่ดีเพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นระบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการดำเนินงานภายในองค์กรของอุตสาหกรรมธนาคารมีสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจากข้อมูลที่ได้ศึกษามาพบว่าพนักงานในกลุ่มธนาคารเป็นพนักงานที่มีทักษะสูง มีความรู้ ความรับผิดชอบ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) ซึ่งสามารถสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าและองค์กรได้ การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นการทำงานในการเข้าถึงลูกค้า การให้บริการและสื่อสารกับลูกค้าโดยตรง จึงสามารถทำให้เข้าใจถึงความต้องการของลูกค้าและสามารถนำไปปรับแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรต่อไปได้เพื่อพร้อมจะขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เมื่อพนักงานเป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการเติบโตแล้วนั้น องค์กรย่อมจะต้องหาวิธีการที่จะพัฒนา ส่งเสริมทักษะ และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น โดยองค์กรจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Porter et al., 1974) อีกสิ่งหนึ่งที่หลายองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน คือ บรรยากาศองค์กร ซึ่งจะมีความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กรและมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจและพอใจในการทำงานมากขึ้น (Litwin and Stringer, 1968) นอกจากนี้้องค์การต้องสร้างความเข้าใจกับพนักงานเพื่อให้ทราบถึงการรับรู้ความเสี่ยงของการทำงานที่มีโอกาสที่จะเกิดความเสียหายส่งผลกระทบต่อเชิงลบและมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและการกระทำที่ส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สิน ซึ่งองค์กรจะต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้พนักงานให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทและรับมือกับการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ รวมถึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (จิรภา รุ่งเรืองศักดิ์, 2557)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ โดยเลือกศึกษาพนักงานของธนาคารพาณิชย์ไทยจำนวน 12 ธนาคาร มาใช้ในการศึกษาของอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ สำหรับเขตพื้นที่ที่ต้องการศึกษาผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงศักยภาพ

ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด ฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง เนื่องจากทั้ง 3 จังหวัดเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง มีการพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่องแบบเป็นระบบและสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นจากการ ศึกษาวิจัยนี้จะได้รับความรู้ แนวทางและกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การใน อุตสาหกรรมธนาคารต่อไปได้ ซึ่งองค์การสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับใช้เป็นข้อมูลทางเลือก สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องทางด้านบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความเสี่ยงที่เป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

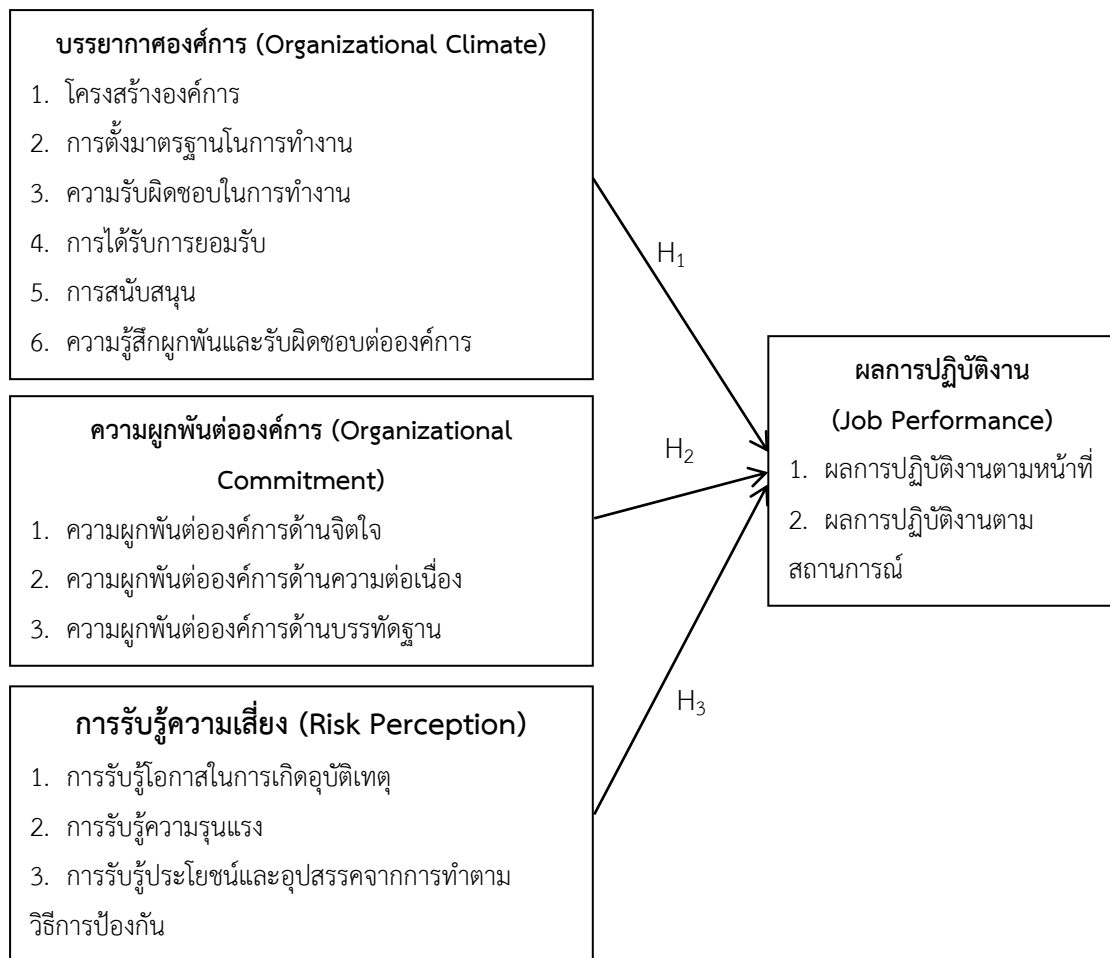
1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับการรับรู้ ความเสี่ยง และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ใน เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ ความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

สมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
2. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคาร พาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
3. การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวารสารและวรรณกรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ กำหนดแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยจัดกลุ่มตัวแปรต้นเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์การ 2) ความผูกพันต่อองค์การ และ 3) การรับรู้ความเสี่ยง เพื่อหาความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาตั้งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 12 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกร ไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) และธนาคารไอซีบีซี (ไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 808 คน (สำนักงานแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2564) พนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี จำนวน 1,398 คน (สำนักงานแรงงาน จังหวัดชลบุรี, 2564) และพนักงาน

ระดับปฏิบัติการในจังหวัดระยอง จำนวน 1,209 คน (สำนักงานแรงงาน จังหวัดระยอง, 2564) รวมมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 3,415 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมนาการพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่าง 390 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เนื่องจากพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลมีขนาดที่กว้างและไม่ทราบจำนวนพนักงานแต่ละธนาคารและสาขาที่แน่นอนจึงเลือกวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมี 4 ขั้นตอน (สิงห์ ปานะชา, 2558) ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิในแต่ละจังหวัด ได้ 3 จังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเขตพื้นที่ในแต่ละอำเภอ ได้จังหวัดฉะเชิงเทรา มี 11 อำเภอ จังหวัดชลบุรี มี 11 อำเภอ และจังหวัดระยอง มี 8 อำเภอ (สุภาภรณ์ เต็มรัตน์, 2556)

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยศึกษาแบบอัตราส่วน 5:1 (ธนภุต ดีพลภักดิ์, 2556) ซึ่งจะได้พื้นที่ที่ศึกษาจังหวัดละ 2 อำเภอ โดยเลือกอำเภอที่มีจำนวนสาขาสูงสุด จังหวัดฉะเชิงเทรา คือ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางปะกง จังหวัดชลบุรี คือ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอศรีราชา และจังหวัดระยอง คือ อำเภอเมืองระยอง อำเภอปลวกแดง โดยในการเก็บตัวอย่างจะเฉลี่ยจำนวนคนใน 2 อำเภอของแต่ละจังหวัดให้ได้จำนวนคนที่เท่ากัน

ขั้นตอนที่ 4 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (หัตถญา คงปริพันธ์, 2557) โดยทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 92 คน อำเภอละ 46 คน จังหวัดชลบุรีจำนวน 160 คน อำเภอละ 80 คน และจังหวัดระยอง จำนวน 138 คน อำเภอละ 69 คน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดสำหรับการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยในส่วนที่ 2-5 มีระดับความคิดเห็นให้ประเมิน 5 ระดับ (Likert Scale) ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นคำถามที่มาจากแนวคิดของ Stringer (2002) ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร จำนวนทั้งหมด 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่มาจากแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง เป็นคำถามที่มาจากแนวคิดของ Rosenstock (1974) ได้แก่ ด้านการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ ด้านการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และด้านการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่มาจากแนวคิดของ Borman and Motowidlo (1993) ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และด้านผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ จำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67–1.00

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นที่ผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินระหว่าง 0.806–0.931 ซึ่งถือว่าใช้ได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาระดับของบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความเสี่ยง และผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อ

หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวและทดสอบหาค่า Multicollinearity และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความเสี่ยง และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สามารถแสดงผลดังตารางที่ 1-4 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การแยกตามรายปัจจัยและโดยรวม

บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างองค์การ	4.13	0.33	มาก
ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน	4.11	0.38	มาก
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.11	0.40	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.10	0.41	มาก
ด้านการสนับสนุน	4.12	0.41	มาก
ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ	4.11	0.39	มาก
รวมบรรยากาศองค์การ	4.12	0.27	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, $SD=0.27$) และในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.13$, $SD=0.33$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{x}=4.12$, $SD=0.41$) ลำดับต่อมา คือ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ($\bar{x}=4.11$, $SD=0.38$) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{x}=4.11$, $SD=0.40$) และด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ ($\bar{x}=4.11$, $SD=0.39$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x}=4.10$, $SD=0.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันองค์การแยกตามรายปัจจัยและโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านจิตใจ	4.09	0.38	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	4.04	0.39	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.99	0.41	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์การ	4.04	0.32	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, $SD=0.32$) และในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.09$, $SD=0.38$) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.04$, $SD=0.39$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x}=3.99$, $SD=0.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความเสี่ยงแยกตามรายปัจจัยและโดยรวม

การรับรู้ความเสี่ยง	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	4.05	0.33	มาก
ด้านการรับรู้ความรุนแรง	4.09	0.36	มาก
ด้านการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรค	4.11	0.32	มาก
รวมการรับรู้ความเสี่ยง	4.09	0.27	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, $SD=0.27$) และในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.11$, $SD=0.32$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความรุนแรง ($\bar{x}=4.09$, $SD=0.36$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการปฏิบัติงานแยกตามรายปัจจัยและโดยรวม

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านตามหน้าที่	4.10	0.34	มาก
ด้านตามสถานการณ์	4.13	0.35	มาก
รวมผลการปฏิบัติงาน	4.12	0.30	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$, $SD=0.30$) และในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.13$, $SD=0.35$) รองลงมา คือ ด้านตามหน้าที่ ($\bar{x}=4.10$, $SD=0.34$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมนาครพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมนาครพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ตารางที่ 5 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยบรรยากาศองค์การและผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.679	0.189		8.885**	0.000
ด้านโครงสร้างองค์การ	-0.007	0.048	-0.008	-0.154	0.878
ด้านการตั้งมาตรฐาน	0.165	0.039	0.214	4.291**	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	0.120	0.040	0.160	3.019**	0.003
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.116	0.038	0.159	3.082**	0.002
ด้านการสนับสนุน	0.025	0.038	0.034	0.645	0.519
ด้านความรู้สึผูกพัน	0.174	0.039	0.231	4.444**	0.000
$R=0.574$ $R^2=0.329$ Adjusted $R^2=0.318$ SEE=0.245 Durbin-Watson=1.692					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อการ ร้องเรียน คือ ด้านการตั้งมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ สำหรับด้านโครงสร้างองค์การและด้านการสนับสนุนไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงาน = $1.679^{**} - 0.007$ (ด้านโครงสร้างองค์การ) + 0.165 (ด้านการตั้งมาตรฐาน) ** + 0.120 (ด้านความรับผิดชอบ) ** + 0.116 (ด้านการได้รับการยอมรับ) ** + 0.025 (ด้านการสนับสนุน) + 0.174 (ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อการร้องเรียน) **

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงาน = -0.008 (ด้านโครงสร้างองค์การ) + 0.214 (ด้านการตั้งมาตรฐาน) ** + 0.160 (ด้านความรับผิดชอบ) ** + 0.159 (ด้านการได้รับการยอมรับ) ** + 0.034 (ด้านการสนับสนุน) + (ด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อการร้องเรียน) **

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อการมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยความผูกพันต่อการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	2.652	0.174		15.257 **	0.000
ด้านจิตใจ	0.344	0.042	0.438	8.236 **	0.000
ด้านความต่อเนื่อง	-0.005	0.042	-0.006	-0.109	0.914
ด้านบรรทัดฐาน	0.019	0.040	0.026	0.468	0.640
R=0.448 R ² =0.201 Adjusted R ² =0.195 SEE=0.266 Durbin-Watson=1.532					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ความผูกพันต่อการมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยความผูกพันต่อการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน คือ ด้านจิตใจ ส่วนด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงาน = $2.652^{**} + 0.344$ (ด้านจิตใจ) $^{**} - 0.005$ (ด้านความต่อเนื่อง) + 0.019 (ด้านบรรทัดฐาน)

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงาน = 0.438 (ด้านจิตใจ) $^{**} - 0.006$ (ด้านความต่อเนื่อง) + 0.026 (ด้านบรรทัดฐาน)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ตารางที่ 7 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงและผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.386	0.184		7.523 **	0.000
ด้านการรับรู้โอกาส	0.153	0.044	0.168	3.467 **	0.001
ด้านการรับรู้ความรุนแรง	0.182	0.041	0.220	4.423 **	0.000
ด้านการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรค	0.332	0.045	0.355	7.407 **	0.000

$R=0.608$ $R^2=0.369$ Adjusted $R^2=0.364$ SEE=0.237 Durbin-Watson=1.595

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยการรับรู้ความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกัน รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความรุนแรง และด้านสุดท้าย คือ ด้านการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงาน = $1.386^{**} + 0.153$ (ด้านการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ) $^{**} + 0.182$ (ด้านการรับรู้ความรุนแรง) $^{**} + 0.332$ (ด้านการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกัน) **

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงาน = 0.168 (ด้านการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ) $^{**} + 0.220$ (ด้านการรับรู้ความรุนแรง) $^{**} + 0.335$ (ด้านการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกัน) **

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	ยอมรับสมมติฐาน
2. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	ยอมรับสมมติฐาน
3. การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความเป็นลักษณะเฉพาะซึ่งมีผลต่อทัศนคติของพนักงาน สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ นวลปรานต์ ภาคสาร (2559) ที่พบว่าระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับด้านโครงสร้าง เนื่องจากองค์กรมีการแบ่งสายงานสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในองค์กรอย่างชัดเจน ทราบระบบงาน ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรจึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กองศิลป์ พลชัยสงค์ (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐโสธิน และ ชนะพล ศรีธาดา (2564) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนา

เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคลากรที่จะแสดงออกถึงความสัมพันธ์ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ญาณิศา ภัทรสิริวัชร์ (2563) ที่ศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตสับประรดบรรจุกระป๋องในภาคตะวันออก ประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การที่เป็นข้อผูกมัดทางจิตวิทยาที่พนักงานมีต่อองค์การจึงส่งผลให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีและสำคัญต่อพนักงานในองค์การ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ พรชัยทวีโชค (2563) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจภายใน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ เขตจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมธนาคารพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากพนักงานสามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wongsuwatt (2018) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมเชิงรุกต่อผลการปฏิบัติงานของบริษัทจากกรณีศึกษาหน่วยงานและประเภทขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการที่ทำงานให้กับบริษัท 231 แห่งที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aboagye et al. (2020) ที่ศึกษาอิทธิพลของการสื่อสารรับรู้ความเสี่ยงต่องานและประสิทธิภาพตามบริบท: กรณีของความผิดปกติของกล้ามเนื้อและกระดูกที่เกี่ยวข้องกับงานในพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลหลักสามแห่งในอักกราเมโทโรโพลิส ประเทศกานา ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์การควรหาวิธีการเพิ่มการส่งเสริมและดูแลจัดการสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งทัศนคติ ความรู้สึก ความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์การเพื่อส่งผลดีต่อทัศนคติของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ

ทำงานที่ดี นอกจากนี้ออค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนทักษะต่าง ๆ ให้กับพนักงานทั้งบรรยากาศในการทำงาน การจัดอบรมแนวทางที่เป็นประโยชน์ให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมในองค์การที่จะสามารถดึงดูดความสนใจจากพนักงานให้จงรักภักดีอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป โดยการสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร สร้างทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มพนักงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเมื่อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพนักงานก็จะตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีเป็นที่พึงพอใจต่อองค์การ องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

3. องค์การควรให้ความสำคัญกับการอบรมอธิบายโอกาสและความรุนแรงในการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมแนวทางการป้องกันที่เป็นประโยชน์กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้และเข้าใจอุปสรรคและวิธีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ในการเตรียมพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไขในการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงถึงความปลอดภัยเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉินและแสดงถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและช่วยให้พนักงานไม่ต้องกังวลกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นสามารถทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมนาครพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งผลการวิจัยในการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการต่อยอดในองค์การอื่น ๆ ที่สนใจ เพื่อให้ได้แนวทางในการวางแผนและจัดการดูแลองค์การต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ในการศึกษานี้ต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาพนักงานระดับหัวหน้างานและกลุ่มผู้บริหาร โดยเน้นเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้มุมมองหรือผลการวิจัยที่แตกต่างออกไป

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมนาครพาณิชย์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพียงเท่านั้น ในการศึกษานี้ต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรขยายพื้นที่ขอบเขตการศึกษาวิจัยไปยังในอุตสาหกรรมอื่น ๆ หรือขยายไปในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่หลากหลาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองศิลป์ พลชัยสงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ และส่วนประกอบนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรภา รุ่งเรืองศักดิ์. (2557). การศึกษาการยอมรับและการรับรู้ความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในการใช้บริการระบุตำแหน่ง (Location-based services: LBS) ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เชษฐกิตต์ บุญพลิชฐโสธิน และ ชนะพล ศรีฤาชา. (2564). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 14(1): 441-449.
- ญาณิศา ภัทรสิริรัชต์. (2563). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตสับประรดบรรจุกระป๋องในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนกฤต ดีพลภักดิ์. (2556). การเปิดรับสื่อ พฤติกรรม และผลกระทบจากการเล่นเกมออนไลน์ประเภท Mmorpg (Massively Multiplayer Online Role-Playing Game) ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). ภาครัฐบริการไทย เปลี่ยนให้ปัง ปรับให้โดน. ค้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/Pages/FAQ167.aspx>
- _____. (2564). ผลการดำเนินงานของระบบธนาคารพาณิชย์ ปี 2563. ค้นเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/PressandSpeeches/Press/2021/Pages/n1064.aspx>
- ธัญลักษณ์ พรชัยทวีโชค. (2563). อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ เขตจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นวลปราง ภาคสาร. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1): 43-65.

- สำนักงานแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา. (2564). **สถานการณ์แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา รายปี 2563 (มกราคม-ธันวาคม 2563)**. ค้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2564, จาก <https://chachoengsao.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/35/2021/02/รวมเล่มสถานการณ์แรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา-รายปี-2563.pdf>.
- สำนักงานแรงงาน จังหวัดชลบุรี. (2564). **สถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี รายปี 2563 (มกราคม-ธันวาคม 2563)**. ค้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2564, จาก <https://chonburi.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/36/2021/04/ไตรมาส-รวมปี-2563-ต.ค.-ธ.ค.63.pdf>.
- สำนักงานแรงงาน จังหวัดระยอง. (2564). **สถานการณ์แรงงานจังหวัดระยอง รายปี 2563 (มกราคม-ธันวาคม 2563)**. ค้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2564, จาก <https://rayong.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/47/2021/02/สถานการณ์การดำเนินงานด้านแรงงานจังหวัดระยอง-ปี-2563-ฉบับปรับปรุง.pdf>.
- สิงห์ ปานะชา. (2558). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 7(2): 195-220.**
- สุภาภรณ์ เต็มรัตน์. (2556). **การบริหารโดยใช้ทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมราช เขต 3. วารสารนาคนุตรปริทรรศน์. 5(1): 197-206.**
- หัตถญา คงปริพันธ์. (2557). **คุณภาพการให้บริการที่ส่งต่อความจงรักภักดีต่อลูกค้าเปรียบเทียบกับระหว่างธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กับธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- Aboagye, A.K., et al. (2020). *The Effect of Risk Communication on the Nurses' Task and Contextual Performance in Disease Outbreak Control in Ghana: Application of the Cause Model. The International Journal of Health Planning, 35(4): 922-938.*
- Allen, N.J. and J.P. Meyer. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1): 1-18.*
- Borman, W.C. and S.J. Motowidlo. (1993). **Personnel Selection in Organizations.** Jossey-Bass, San Francisco.



- Litwin, G.H. and R.A. Stringer. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Harvard University, Boston.
- Porter, L.W., et al. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians*. **Journal of Applied Psychology**, 59(5): 603.
- Rosenstock, I.M. (1974). *The Health Belief Model and Preventive Health Behavior*. **Health Education Monographs**, 2(4): 354-386.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect**. Prentice Hall, New Jersey.
- Wongsuwatt, S. (2018). **The Influence of Risk Perception and Proactive Behavior on Performance of Firms in the Stock Exchange of Thailand: The Moderating Roles of Organizational Units and Types of Firms**. Doctor of Philosophy Thesis in Management, International College, National Institute of Development Administration.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row.