

INFLUENCE OF PROACTIVE PERSONALITY AND JOB AUTONOMY ON WORK ENGAGEMENT OF OFFICE EMPLOYEES AT THE VEHICLE ASSEMBLY COMPANY IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

Orawan SIRI^{1*} and Sayamon AKAKULANAN²

1 Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand; orawan_siri@ku.th (Corresponding Author)

2 Faculty of Social Sciences, Kasetsart University Bangkok, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the level of proactive personality, job autonomy, and work engagement of office employees at the vehicle assembly company in Samut Prakan province and 2) the influences of proactive personality and job autonomy on work engagement of office employees at the vehicle assembly company in Samut Prakan province. The results of the study revealed that: 1) Level of proactive personality of office employees at the vehicle assembly company in Samut Prakan province in overall and for each dimension were at rather high level. Job autonomy of office employees at the vehicle assembly company in Samut Prakan province in overall and for each dimension were at rather high level. Work engagement of office employees at the vehicle assembly company in Samut Prakan province in overall and for each component were at rather high level. Hypothesis testing indicated that 2) Proactive personality and job autonomy with work method autonomy, work scheduling autonomy, and work criteria autonomy could jointly predict work engagement of office employees at the vehicle assembly company in Samut Prakan province up to 80.40 (R^2) at a significance level of .01.

Keywords: Proactive Personality, Job Autonomy, Work Engagement

CITATION INFORMATION: Siri, O., & Akakulanan, S. (2023). Influence of Proactive Personality and Job Autonomy on Work Engagement of Office Employees at the Vehicle Assembly Company in Samut Prakan Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 85

อิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานที่มีต่อความ ยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

อรวรรณ สิริ^{1*} และ ศยามล เอกะกุลานันต์²

1 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; orawan_siri@ku.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

2 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเป็นอิสระในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และ 2) อิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 2) บุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน ด้านตารางการทำงาน และด้านเกณฑ์การทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 80.40 (R^2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บุคลิกภาพเชิงรุก, ความเป็นอิสระในงาน, ความยึดมั่นผูกพันในงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: อรวรรณ สิริ และ ศยามล เอกะกุลานันต์. (2566). อิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 85

บทนำ

บุคลากร (Humans) คือ หัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์การในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพให้บุคคลมีบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ตามแนวคิดของ Parker and Bindl (2017) ที่ประกอบด้วย การสร้างบุคลิกภาพเชิงรุกจาก สภาพแวดล้อม-บุคคล เชิงรุก (Proactive Person-Environment) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) และพฤติกรรมที่มีกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive Strategic Behavior) ซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมในการสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่เข้าหากับงานหรือปัญหาโดยไม่เกรงกลัว หรือนั่งรอให้สิ่งเหล่านั้นมาจนไม่สามารถแก้ไขได้ หรือการมองภาพของการทำงานในอนาคตที่วางแผนหรือคาดการณ์ไว้ก่อนล่วงหน้าย่อมทำให้คาดการณ์ได้หรือตั้งเป้าหมายของงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ในการที่องค์กรมอบความรับผิดชอบและความอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการรับผิดชอบในงานให้กับบุคลากรในองค์การที่มีต่องานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ย่อมเป็นการสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) ให้กับบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดี เมื่อองค์การให้ความสำคัญทั้งเรื่องบุคลากรและการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เป็นผลอันดีต่อการสร้างความรักและความเข้าใจในการทำงานให้กับองค์การ มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่ตนเองได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ โดย Bakker and Leiter (2010) และงานวิจัยของ Gange (2014) กล่าวไว้ว่า การยึดมั่นผูกพันในงานที่เกิดขึ้นจากบุคลากรในองค์การจะเป็นแรงจูงใจ (Motivation) ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรพัฒนาให้องค์การได้อย่างก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากความสำคัญของบุคลิกภาพของบุคคลก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการทำงานเชิงรุก อีกทั้งความเป็นอิสระในการทำงานที่ได้รับจากองค์การ ย่อมสร้างเสริมทักษะที่สำคัญให้กับบุคลากรในการสร้างคุณค่าอันจะก่อประโยชน์ที่มีความสำคัญให้กับองค์การ (Prince, 2013) ซึ่งจะเป็นการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า และมีความมั่นคงมากขึ้น เพราะองค์การเข้าใจธรรมชาติของการทำงานและเห็นบุคลากรขององค์การเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ (Merrill & Raduchel, 2013; Walker, Pekmezovic, & Walker, 2020) จึงเป็นที่มาและความสำคัญของงานวิจัยในการศึกษาถึงระดับบุคลิกภาพเชิงรุก ความเป็นอิสระในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในองค์การ และอิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรในองค์การ

การทบทวนวรรณกรรม

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ศึกษาตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2010) ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานออกมาให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาสำเร็จลุล่วงตามที่คาดหวัง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง ความตั้งใจที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคลโดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถจัดการกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ให้ภาระหน้าที่งานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การอุทิศตัวให้กับการทำงาน (Dedication) หมายถึง การยอมเสียสละเวลาของบุคคลในการจัดการกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ภาระหน้าที่งานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นมีสมาธิของบุคคล เกิดขึ้นจากภายในและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถจัดการกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ให้ภาระหน้าที่งานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) ศึกษาตามแนวคิดของ Parker and Bindl (2017) ซึ่งบุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรม จากภายในของตัวบุคคลที่จะแสดงออกมาผ่านรูปแบบ พฤติกรรม เพื่อการกระทำกิจกรรมต่างๆ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความมุ่งมั่นจากภายในเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อม-บุคคล เชิงรุก (Proactive Person-Environment) หมายถึง การที่บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมในลักษณะที่แสดงออกมาให้เห็นถึงความต้องการในการเรียนรู้ ยอมรับการสนับสนุน

ของตัวบุคคลท่ามกลางสภาพแวดล้อมจากการทำงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

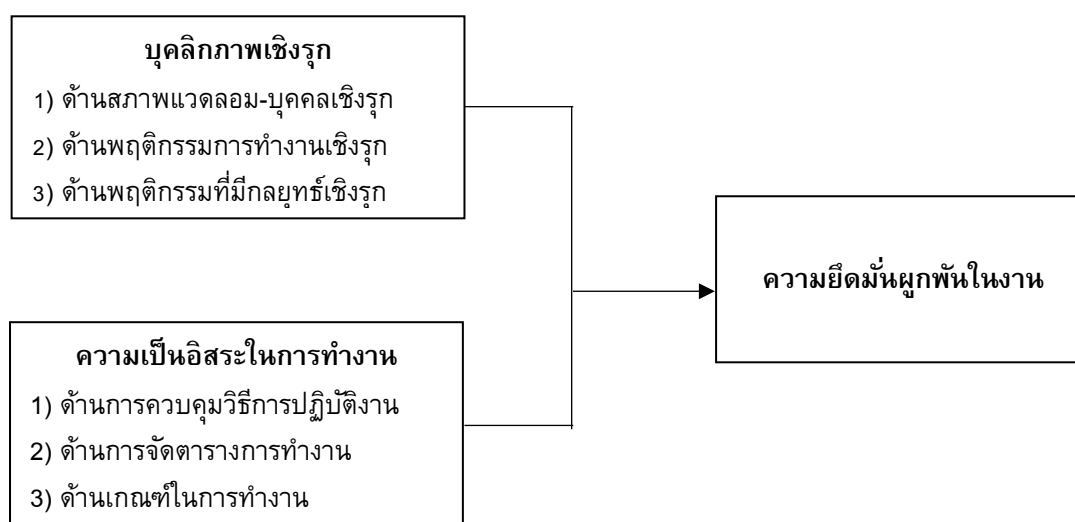
2) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Work Behavior) หมายถึง การที่บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมในลักษณะที่แสดงออกมาให้เห็นถึงความพยายามในการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่วางหรือกำหนดไว้จนประสบความสำเร็จตามคาดหวัง กล้าเผชิญกับปัญหาที่เข้ามาระหว่างการทำงาน และนำมาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงให้ดีขึ้น 3) พฤติกรรมที่มีกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive Strategic Behavior) หมายถึง การที่บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมในลักษณะที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การเชิงกลยุทธ์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก การดำเนินการต่าง ๆ อย่างมีระบบและแบบแผน พร้อมยินดีรับโอกาสจากทุกสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) ศึกษาตามแนวคิดของ Breugh (1999) ซึ่งความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการจัดระบบการทำงาน กำหนดรูปแบบวิธีการ ขั้นตอน และการวางแผน กระบวนการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระในด้านวิธีการทำงาน (Work Method Autonomy) หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการวิธีการทำงานได้อย่างถูกต้อง มีความเหมาะสม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบออกมาได้สำเร็จตามความคาดหวัง 2) ความเป็นอิสระในด้านตารางการทำงาน (Work Scheduling Autonomy) หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดการงาน ควบคุมเวลา และจัดสรรเวลาในการทำงานได้ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง 3) ความเป็นอิสระในด้านเกณฑ์การทำงาน (Work Criteria Autonomy) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินวัดผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้พบว่ามีการวิจัยที่รองรับและสนับสนุนได้ว่าบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ ทั้งงานวิจัยของ Permata and Magundjaya (2021) งานวิจัยพบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 59.00 (R^2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Swaroop and Dixit (2018) พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 31.06 (R^2) ซึ่งทำให้เห็นว่าบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานได้นั่นเอง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการศึกษา คือ บุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยนี้มีกลุ่มประชากรเป็นพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นพนักงานประจำทุกระดับชั้นงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 139 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน อภิญา หิรัญวงศ์, 2560) ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .01 หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนรายชื่อตามที่ได้นับและกำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพเชิงรุก และตอนที่ 4 แบบสอบถามความเป็นอิสระในการทำงาน โดยลักษณะข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีตัวเลือกในการตอบข้อคำถามทั้งหมด 5 ตัวเลือก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ .80-.89 อยู่ในระดับดี และตั้งแต่ระดับ .90 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในระดับที่ดีมาก (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) การหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549) สำหรับข้อคำถามรายชื่อโดยพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่า r ต่ำกว่า .361 ซึ่งพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้จากตาราง Critical Values of Pearson Product Moment Correlation Coefficient ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตาม 1 ตัว ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานที่มีต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ระดับของบุคลิกภาพเชิงรุก ความเป็นอิสระในการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันในงานพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่มีกลยุทธ์เชิงรุก ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และด้านสภาพแวดล้อม-บุคคลเชิงรุกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.07 และ 3.85 ตามลำดับ สำหรับความเป็นอิสระในการทำงานพบว่า พนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมีความเป็นอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเป็นอิสระในด้านตารางการทำงาน ด้านวิธีการทำงาน และด้านเกณฑ์การทำงานทั้งหมดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.01 และ 3.48 ตามลำดับ ในส่วนของความยืดหยุ่นผูกพันในงานพบว่าพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้านความทุ่มเท

ในการทำงาน ด้านการอุทิศตัวให้กับการทำงาน และด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.87 และ 3.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรอิสระ	PP	JA_MT	JA_SC	JA_CR
PP	1			
JA_MT	.705**	1		
JA_SC	.639**	.776**	1	
JA_CR	.382**	.464**	.391**	1

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้ศึกษาใช้อักษรย่อเพื่ออธิบายการแสดงผลข้อมูลดังนี้

PP หมายถึง บุคลิกภาพเชิงรุก

JA_MT หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน

JA_SC หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานด้านตารางการทำงาน

JA_CR หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานด้านเกณฑ์การทำงาน

จากตารางที่ 1 แสดงผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว คือ บุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกโดยรวมและความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน ด้านตารางการทำงานและด้านเกณฑ์การทำงาน ของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .382-.776 ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดที่ว่าตัวแปรอิสระจะต้องมีค่าความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ วิรภัทร์ สุขศิริ, 2560) ด้วยหลักการนี้ผู้ศึกษาจึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในลำดับถัดไป

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ บุคลิกภาพเชิงรุก ความเป็นอิสระในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวพยากรณ์	b	Std Error	Beta	t	P
บุคลิกภาพเชิงรุก	.522	.088	.385	5.969	.000
ความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน	.283	.078	.292	3.634	.000
ความเป็นอิสระในการทำงานด้านตารางการทำงาน	.210	.049	.259	4.266	.000
ความเป็นอิสระในการทำงานด้านเกณฑ์การทำงาน	.066	.032	.090	2.076	.040
ค่าคงที่	-.444	.214		-2.078	.040
R = .897 R ² = .804 R ² _{adj.} = .799		F _{overall} = 137.763		Sig F = .000	

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีตัวแปรอิสระที่ร่วมกันพยากรณ์คือ บุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน ด้านตารางการทำงาน และด้านเกณฑ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน ด้านตารางการทำงาน

ทำงาน และด้านเกณฑ์การทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 80.4 ($R^2 = .804$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .897 (R) ทั้งนี้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุดคือ บุคลิกภาพเชิงรุก รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน ด้านตารางการทำงาน และด้านเกณฑ์การทำงานตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก และความเป็นอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 80.4 ($R^2 = .804$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .897 (R) โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้สูงสุดคือ บุคลิกภาพเชิงรุก รองลงมาคือ ความเป็นอิสระในการทำงาน ทั้งนี้บุคลิกภาพเชิงรุกสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการนั้น เนื่องมาจากการที่ตัวพนักงานสำนักงานเองมีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ส่งเสริม หรือเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยการแสดงทางพฤติกรรมเชิงบวก ที่จะนำมาซึ่งข้อมูลและผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง รวมไปถึงขยายเป็นวงกว้างสู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังที่ Covey (2004) อธิบายว่าลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่จะคิดค้นรูปแบบการทำงานใหม่ๆ รวมไปถึงการเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานจากผู้อื่น เช่นเดียวกับ Parker and Bindl (2017) กล่าวว่าบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นลักษณะของพฤติกรรมจากภายในตัวบุคคล ที่มีวิธีการจัดการ การคำนึงถึงสถานการณ์แวดล้อมในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพหรือเพื่อวัตถุประสงค์ของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker, Tims, and Derks (2012) ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุกที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมักจะแสวงหาแหล่งข้อมูลและสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง นำไปสู่การยึดมั่นผูกพันในงาน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Muafi (2020) ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุกที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานกับพนักงานบริษัท พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะส่งผลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และยังสอดคล้องกับ Hamzah et al. (2021) พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับที่สูงขึ้น สำหรับความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน ด้านตารางการทำงาน และด้านเกณฑ์การทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อาจเป็นผลจากการที่พนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการรับรู้ได้ว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชาให้สิทธิในการตัดสินใจ วางแผนกระบวนการทำงานได้ตามการพิจารณาและตามวิจารณญาณของตนเอง ภายใต้ขอบข่ายงานที่ได้รับผิดชอบ ดังที่ Breugh (1999) กล่าวว่า พนักงานรู้สึกได้ว่าตนเองไม่ได้ถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง แต่มีอิสระที่จะคิดและปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ และชี้แนะจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา นอกจากนี้ Saragih (2011) ยังกล่าวว่าภายใต้ระบบการจัดการที่มีอิสระของบุคคลสามารถปรับเปลี่ยนการจัดการทำงาน ระบบ ตารางเวลา และกระบวนการในการทำงาน เพื่อให้งานออกมาสัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Akram, Ali, and Hassaan (2013) ที่ศึกษาอิทธิพลของความเป็นอิสระในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยพบว่าความเป็นอิสระในงานมีบทบาทสำคัญในการทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เพราะเมื่อพนักงานได้รับอิสระ และสิทธิในเรื่องงานแล้วนั้นมีแนวโน้มที่พนักงานจะปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้นรวมถึงได้รับผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งพนักงานจะตระหนักว่าสภาพแวดล้อมที่พวกเขาทำงานนั้นมีความเป็นอิสระ สิ่งนี้จะทำพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานและยึดมั่นผูกพันในงานของตนเอง สามารถนำไปสู่การลดปัญหาการลาออก

ของพนักงานในองค์กรได้ นอกจากนี้ Zhang et al. (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อันเนื่องมาจากพนักงานสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในงานได้ ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยของ Syahnaz (2019) พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยองค์กรให้อำนาจแก่พนักงานในการพิจารณาวิธีการทำงาน (Work Methods) ตารางการทำงาน (Schedules) และเกณฑ์ที่เป็นเป้าหมาย (Goal Criteria) ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการให้คำชื่นชมและประสบการณ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) บุคลิกภาพเชิงรุก องค์กรควรเริ่มต้นจากการปลูกฝังพนักงานให้ตระหนักถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ปัจจุบันตลาดยานยนต์กำลังก้าวหน้าไปสู่เทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรมที่พัฒนาไปสู่การใช้พลังงานไฟฟ้าในการขับเคลื่อนรถยนต์ ดังนั้นแล้วพนักงานต้องเกิดการปรับตัว ริเริ่มเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การสร้าง Role Model โดยองค์กรสามารถสร้างได้กับพนักงานกลุ่มผู้บริหารหรือระดับผู้จัดการขึ้นไป เพื่อเป็นแบบอย่างแก่พนักงานในระดับถัดลงมา นอกจากนี้องค์กรจัดให้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของตนเองได้ เพื่อการเผยแพร่ภายในองค์กร เช่น การจัดทำคลิปวิดีโอ การสัมภาษณ์ หรือจัดทำโปสเตอร์สื่อสารผ่านบอร์ดข่าวสารกิจกรรม เป็นเนื้อหาในการแสดงความคิดเห็นหรือการแชร์ประสบการณ์
- 2) ความเป็นอิสระในการทำงานด้านวิธีการทำงาน สามารถส่งเสริมโดยองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้อำนาจ สิทธิ ในการตัดสินใจเรื่องงาน การแก้ไขปัญหาด้วยตนเองภายใต้ขอบข่ายความรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ขั้นตอนการทำงานด้วยการใช้ความคิด การวางแผน และการจัดการงานด้วยตนเอง รวมถึงการใช้ดุลพินิจ วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ให้คำแนะนำจากประสบการณ์ที่ผ่านมา
- 3) ความเป็นอิสระในการทำงานด้านตารางการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาสามารถควรมีการพูดคุย แนะนำ และให้โอกาสพนักงานภายใต้สังกัดของตนเอง ในการจัดตารางการทำงานของตนเอง เพราะพนักงานหนึ่งคนอาจมีงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าหนึ่งงาน และจะทราบว่แต่ละงานที่ตนเองรับผิดชอบจะมีปริมาณมากในช่วงเวลาไหน ดังนั้นการให้สิทธิพนักงานในการจัดลำดับความสำคัญของงาน การควบคุม และการจัดสรรเวลางานด้วยตนเอง อาจสามารถทำให้ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสูงขึ้นได้
- 4) ความเป็นอิสระในการทำงานด้านเกณฑ์การทำงาน พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนหรือตั้งเกณฑ์การทำงานของตนเองได้นั้น องค์กรอาจมีการหารือกันกับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการถ่ายทอดนโยบายจากบริษัทแม่ มาสู่พนักงานในระดับถัดลงมา เพื่อให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับนโยบาย และกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ ทั้งนี้ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องการจัดทำ MBO ที่พนักงานสามารถเขียนเป้าหมายและเกณฑ์ที่จะใช้เพื่อประเมินตนเองได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน เช่น การสนับสนุนจากองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน หรือตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม รวมถึงอาจจะศึกษาตัวแปรเชิงลบ เช่น ความเครียดในการทำงาน (Job Stress) การฟื้นคืนกลับ (Resilience) เป็นต้น ที่อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้
- 2) การขยายขอบข่ายของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากครั้งนี้เป็นการศึกษากับพนักงานสำนักงาน ในครั้งต่อไปอาจจะศึกษากับกลุ่มพนักงานในสายการผลิต ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล เช่น วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นต้น และมีความแตกต่างกันในลักษณะการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบความแตกต่างที่จะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

3) การศึกษากับพนักงานในกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวกันที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดอื่นๆ ซึ่งอาจมีปัจจัยที่แตกต่างออกไปทั้งในด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันในตลาดยานยนต์ได้

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ วีรภัทร์ สุขศิริ. (2560). การพัฒนาเครื่องมือวัดบุคลิกลักษณะของนักเรียนตามทฤษฎีบุคลิกลักษณะห้าด้าน ด้วยวิธีการออกแบบโครงสร้างงานสนธิฐานทางทฤษฎีและวิธีการวัดแบบบราสซ์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ โดยบุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ยูแอนด์ไอ อินเทอร์เน็ต มีเดีย จำกัด.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- อังคณา สายยศ และ ล้วน สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสน์.
- อภิญา หิรัญวงษ์. (2560). เอกสารประกอบการสอนสถิติประยุกต์ทางจิตวิทยา. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. (อัติสำเนา).
- Akram, A., Ali M., & Hassaan, M. (2013). Impact of job autonomy on work engagement: the mediating role of job crafting in universities of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(1), 1-14.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Tims M., & Derk, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 1-21.
- Breaugh, J. A. (1999). Further investigation of the work autonomy scales: Two studies. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 1-17.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. New York: Franklin Covey Co., Ltd.
- Gagne, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hamzah, H., Nordin, N. S., Dwiyantri, R. T., Imah, N., & Mawi, N. (2011). The role of well-being, supervisor support and positive feedback on lecturers' work engagement. *The Journal of Behavioral Science*, 16(1), 73-84.
- Merrill, S. A. & Raduchel, W. J. (2013). *Copyright in the Digital Era Building Evidence for Policy*. Washington D.C.: The National Academies Press.
- Muafi, D. A. (2020). Pengaruh proactive personality and core self-evaluation terhadap kinerja karyawan dimediasi work engagement. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(3), 229-243.
- Parker, S. K. & Bindl, U. K. (2017). *Proactivity at Work Making Things Happen in Organizations*. New York: Routledge: Tylor and Francis Group.

- Permata, F. D. & Magundjaya, W. L. (2021). The role of work engagement in the relationship of job autonomy and proactive work behavior for organizational sustainability. *The 1st Journal of Environmental Science and Sustainable Development Symposium*, 1(6), 1-12.
- Saragih, S. (2011). The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
- Schaufeli, W. B. & Bekker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. East Sussex: Psychology Press.
- Swaroop, P. & Dixi, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative work behavior: An empirical study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 1-19.
- Syahnaz, A. (2019). Correlation between job autonomy and psychological capital with work engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 202-205.
- Walker, J., Pekmezovic, A., & Walker, G. (2020). *Sustainable Development Goals Harnessing Business to Achieve the SDGs through Finances, Technology and Law Reform*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Zhang, W., Jex, S. M., Peng, Y. & Wang, D. (2016). Exploring the effects of job autonomy on engagement and creativity: The moderating role of performance pressure and learning goal orientation. *Journal of Business and Psychology*, 6(32), 1-17.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).