

อัตมโนทัศน์ในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

จุชาทิพย์ ชัยกิตติภรณ์¹

กฤษ จรินโท²

ลัดดาวลัย ฤทธิสมบุรณ์³

Received 16 November 2020

Revised 29 December 2020

Accepted 30 December 2020

บทคัดย่อ

การทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประชากร คือ พนักงานในบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 1,120 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างแบบวิถีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่ออัตมโนทัศน์ในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3.84 ตามลำดับ ขณะที่การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.20 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อัตมโนทัศน์ในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ องค์การควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ที่ดี และเสริมสร้างให้พนักงานเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และประสิทธิภาพการทำงานที่แข็งแกร่งขึ้นด้วย

คำสำคัญ: อัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

² คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เลขที่ 1 ซอยฉลองกรุง 1 แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

อีเมล: krit.ja@kmitl.ac.th

³ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เลขที่ 131 หมู่ 10 ตำบลพลอง อำเภอห้วยคตฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 22210 อีเมล: laddawan_ri@muttoacth

WORK SELF-CONCEPT AND ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AFFECTING WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT JAPANESE COMPANY IN LAEM CHABANG INDUSTRY ESTATE

Jutathip Chaikittiporn¹

Krit Jarinto²

Laddawan Ridsomboon³

Abstract

This research aimed to study the relationship of work self-concept, perception of organizational culture and organizational commitment affecting work performance of employees at the Japanese company in Laem Chabang Industry Estate, Chonburi Province. The population of this study were 1,120 employees working in the Japanese company. Data were collected by 270 questionnaires and the reliability was 0.89. Data were then analyzed by statistical software packages. The statistics used in the research were percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were investigated by partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).

The results revealed that the overall employees' opinions of work self-concept and work performance were at high level with the average of 3.75 and 3.84, respectively. The overall employees' opinions of organizational culture perception and organizational commitment were at moderate level with the average of 3.30 and 3.20, respectively. When considering hypotheses testing, the results revealed that work self-concept and organizational culture perception affected organizational commitment and the organizational commitment affected work performance of employee at the statistically significant level as of 0.05. The future research recommends that the organization should put importance towards work self-

¹ Graduate School of Commerce, Burapha University, 169 Longhadbangsaen Road, Saen Suk, Mueang Chon Buri, Chon Buri 20131

² Business School, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, 1 Soi Chalongkrung 1, Ladkrabang, Ladkrabang, Bangkok 10520 E-mail: krit.ja@kmitl.ac.th

³ Faculty of Social Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-ok, 131 Moo 10, Phluang, Khao Khitchakut, Chanthaburi 22210 E-mail: laddawan_ri@rmutto.ac.th

concept and reinforce employees to perceive the organizational culture for building and strengthening organizational commitment and work performance.

Keyword: Work Self-Concept, Perceptions, Organizational Culture Organizational Commitment, Work Performance

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างชาติได้เข้ามาลงทุนและมีบทบาทในประเทศไทยหลายองค์กร มีการแข่งขันกันสูง องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาสนใจ และให้ความสำคัญกับการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร สร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ให้องค์กรสามารถอยู่รอดในอุตสาหกรรม และมีความเจริญก้าวหน้าในธุรกิจ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ การรักษาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องให้ความเอาใจใส่ ให้อิสระในการทำงาน รวมถึงตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพัน มีความกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรเสมือนว่าเป็นองค์กรของตนเอง เกิดทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับองค์กรมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น

อัตมโนทัศน์ในการทำงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเชื่อและทัศนคติที่ตนเองมีต่องาน ต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักแสวงหาจากงานที่ทำ เมื่อบุคคลได้รับเลือกเข้าทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ เขาจะประเมินองค์กรว่าตอบสนองต่ออัตมโนทัศน์ในการทำงานของตนเองได้มากน้อยเพียงใด หากเขาพบว่าองค์กรมีการตอบสนองต่ออัตมโนทัศน์ในการทำงานของเขาแล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้พนักงานสามารถทราบบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน ในแต่ละวัฒนธรรมของแต่ละประเทศมีลักษณะวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นพนักงานแต่ละคนจึงต้องมีการตระหนักถึงความแตกต่างที่มี เรียนรู้ และพยายามปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่ง Steer (1988, 580 อ้างถึงใน จิระชัย ยมเกิด, 2549) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรได้อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาอัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรม และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทญี่ปุ่น เนื่องจากว่า ลักษณะการทำงานของคนญี่ปุ่นจะแตกต่างจากคนไทยในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้นเมื่อชาวญี่ปุ่นเข้ามามีบทบาทในการทำงานร่วมกับพนักงานคนไทย ทำให้ต่างฝ่ายต่างพยายามที่จะปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของอัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 1,120 คน

1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน โดยพิจารณาจากตัวแปรสังเกตได้ ทั้งหมดในโมเดลจำนวน 20 ตัวแปร และคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่สามารถทดสอบสมมติฐานได้ขั้นต่ำเป็น 10 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 200 ตัวอย่าง ในงานวิจัยนี้เก็บกลุ่มตัวอย่างได้ 270 ชุด ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010) และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (non-probability sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวกสบาย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

2.1 อັตมโนทัศน์ในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Rindskopf ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน การควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงานและด้านความท้าทายในงาน (Rindskopf, 2010)

2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การศึกษิตตามทฤษฎีของ Ouchi ซึ่งประกอบด้วย ด้านการประเมินผล ด้านเส้นทางของอาชีพ ด้านการควบคุม ด้านการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบและด้านการดูแลพนักงาน (Ouchi, 1983)

2.3 ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษิตตามทฤษฎีของ Meyer & Allen ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Meyer J & Allen N, 1997)

2.4 ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Selden, S. & Sowa, J., 2011)

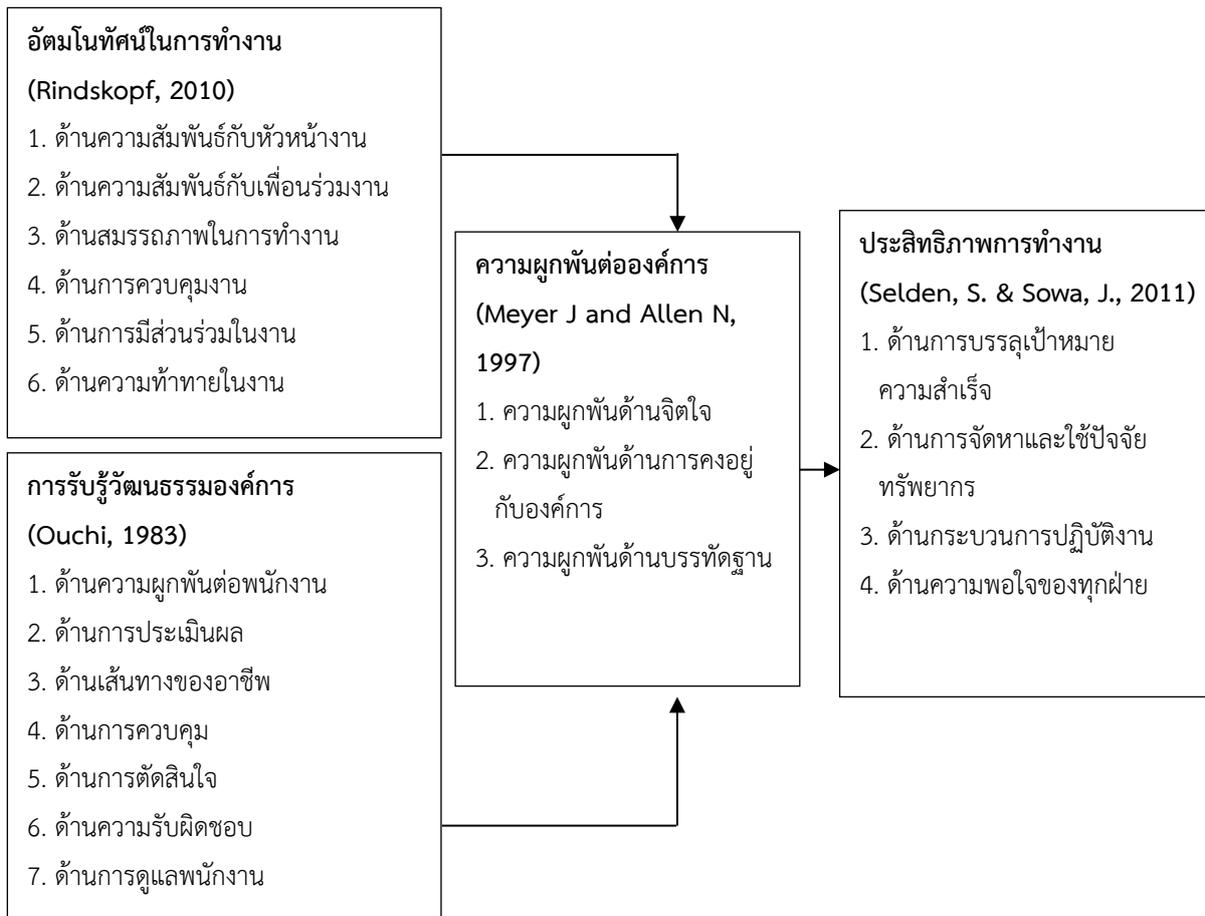
สมมติฐานของการวิจัย

1. อັตมโนทัศน์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

3. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานบุคลากร และการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานตื่นตัวในการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป
3. ทำให้ทราบถึงทัศนคติในการทำงานที่พนักงานมีต่อบริษัทว่าเป็นอย่างไร และปัญหาต่าง ๆ ที่พนักงานเหล่านั้นพบเจอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างถึงทัศนคติในการทำงานที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Rindskopf (2010) ได้ศึกษาอัตมโนทัศน์ในการทำงาน สร้างและพัฒนามาตรวัดอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน โดยวิเคราะห์องค์ประกอบของการรับรู้ตนเองต่อปัจจัยการทำงาน พบว่าอัตมโนทัศน์ในการทำงานประกอบด้วยด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสมรรถภาพในการทำงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความท้าทายในงาน

1. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นการรับรู้และมองตนเองต่อสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับหัวหน้างานในด้านการให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ ความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจ รวมถึงการแสดงออก

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการรับรู้และมองตนเองต่อสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานในด้านการให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ ความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจ รวมถึงการแสดงออก

3. ด้านสมรรถภาพในการทำงาน เป็นการรับรู้ตนเองต่อสมรรถภาพหรือความสามารถในการทำงานของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ความถนัด ความชำนาญ และความคิด เมื่อบุคคลรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานได้สำเร็จ ย่อมจะผลักดันให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

4. ด้านการควบคุมงาน การควบคุมงานหรือความสามารถในการจัดการงานได้ด้วยตนเอง เป็นลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าเขาสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือบริหารงาน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง

5. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงาน และรู้สึกว่าการเป็นส่วนสำคัญของชีวิต และการได้มีส่วนร่วมในงานของตนอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความภูมิใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6. ด้านความท้าทายในงาน ความเชื่อของบุคคลว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นเป็นปกติประจำวัน และมีผลต่อความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน

Ouchi (1983) ได้แบ่งการรับรู้วัฒนธรรมองค์การออกเป็น ความผูกพันต่อพนักงาน การประเมินผลกรอบของอาชีพ การควบคุม การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความรับผิดชอบ และการเกี่ยวข้องกับบุคคล โดยในแต่ละลักษณะจะแสดงถึงพฤติกรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ การแก้ปัญหา ความรับผิดชอบต่องานและการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้เมื่อมีการพิจารณาร่วมกันแล้วจะสามารถอธิบายลักษณะต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

Meyer and Allen (1997) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การในอีกแง่มุมหนึ่ง เป็นแง่มุมของความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นแนวคิดมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้อง และเหมาะสมที่จะทำความผูกพัน

ต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีหลายแง่มุมอันประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน

2. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือบุคคลรู้สึกว่าการเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การ

สมใจ ลักษณะ (2549 หน้า 262-263) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบ เพื่อตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นที่มาของการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สมควรประเมิน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน และความพอใจของทุกฝ่าย เช่นเดียวกับ Selden และ Sowa ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นหน้าที่ของทุกองค์การในการตรวจสอบการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Selden, S. & Sowa, J., 2011)

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) โดยการพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์การว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2. การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) โดยพิจารณาว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณ ได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อของงาน ความครบถ้วนใช้เวลา น้อย ต้นทุนน้อย การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) โดยพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกค้ำ ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา จิตบรรจง (2551) ศึกษาอ้อมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ ในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ พบว่า อ้อมโนทัศน์การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนความผูกพันด้านคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่าง) อ้อมโนทัศน์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ยกเว้นความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ในเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประภัสสร ศรีไสยา (2550) ศึกษาผลกระทบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาพพจน์และชื่อเสียง และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันกับการทำงานแต่อย่างใด (2) ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับอ้อมโนทัศน์ในการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ตอนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 5 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวนทั้งหมด 112 ข้อ เป็นลักษณะคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.891

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ระดับอัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ PLS-SEM (Partial least square) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 65.20 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีสถานภาพโสด จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 ส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัทแห่งนี้ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่ออัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน

1. อัตมโนทัศน์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่ออัตมโนทัศน์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ อัตมโนทัศน์ในการทำงานด้านสมรรถภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) ลำดับที่ 2 คือ อัตมโนทัศน์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X} = 3.86$) ลำดับที่ 3 คือ อัตมโนทัศน์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$) ลำดับที่ 4 คือ อัตมโนทัศน์ในการทำงานด้านความท้าทายในงาน ($\bar{X} = 3.70$) ลำดับที่ 5 คือ อัตมโนทัศน์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.64$) และลำดับที่ 6 คือ อัตมโนทัศน์ในการทำงานด้านการควบคุมงาน ($\bar{X} = 3.53$)

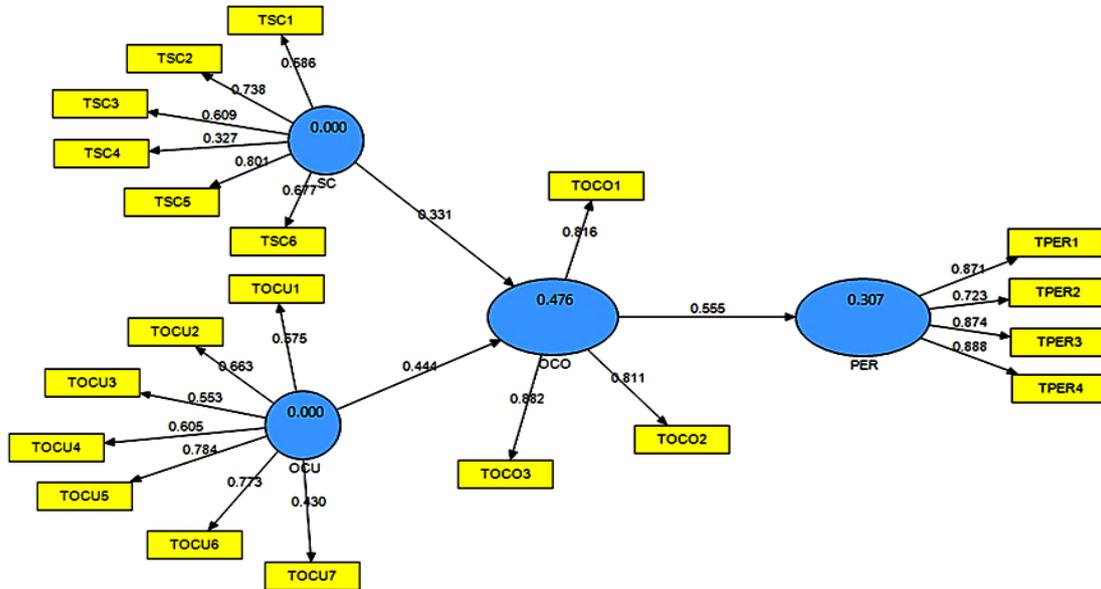
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับที่ 1 คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.66$) ลำดับที่ 2 คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.65$) ลำดับที่ 3 คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านกรอบของอาชีพ ($\bar{X} = 3.54$) ลำดับที่ 4 คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านความผูกพันต่อพนักงาน ($\bar{X} = 3.35$) ลำดับที่ 5 คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.17$) ลำดับที่ 6 คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.16$) และลำดับที่ 7 คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคล ($\bar{X} = 2.59$)

3. ความผูกพันต่อองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.27$) ลำดับที่ 2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.22$) และลำดับที่ 3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.10$)

4. ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ลำดับที่ 2 คือ ประสิทธิภาพการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.94$) ลำดับที่ 3 คือ ประสิทธิภาพการทำงานในด้านความพอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.79$) และลำดับที่ 4 คือ ประสิทธิภาพการทำงานในด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ($\bar{X} = 3.68$)

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานจะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์ความถดถอยของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการทดสอบสมมติฐานโดยผลการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling - SEM) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนของตัวแบบมาตรวัด (Convergent Validity)

	Loading	t - stat	CR	AVE
อัตมโนทัศน์ในการทำงาน (SC)			0.798	0.411
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.586	6.954		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.737	7.956		
ด้านสมรรถภาพในการทำงาน	0.608	3.700		
ด้านการควบคุมงาน	0.327	1.504		
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	0.801	18.331		
ด้านความท้าทายในงาน	0.677	5.726		
อัตมโนทัศน์ในการทำงาน (SC)			0.798	0.411
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.586	6.954		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.737	7.956		
ด้านสมรรถภาพในการทำงาน	0.608	3.700		
ด้านการควบคุมงาน	0.327	1.504		
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	0.801	18.331		
ด้านความท้าทายในงาน	0.677	5.726		
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (OCU)			0.822	0.406
ด้านความผูกพันต่อพนักงาน	0.575	5.462		
ด้านการประเมินผล	0.663	5.778		
ด้านกรอบของอาชีพ	0.553	4.261		
ด้านการควบคุม	0.605	5.301		
ด้านการตัดสินใจ	0.784	12.911		
ด้านความรับผิดชอบ	0.773	11.201		
ด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคล	0.430	3.088		
ความผูกพันต่อองค์การ (OCO)			0.875	0.701
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.816	25.415		
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	0.811	20.101		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.882	36.132		
ประสิทธิภาพการทำงาน (PER)			0.906	0.708
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	0.872	27.687		
ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	0.723	7.097		
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	0.874	35.591		
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	0.887	29.041		

หมายเหตุ: CR = Composite Reliability, AVE = Average Variance Extracted, All loading are significant at $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 พบว่าตัวชี้วัดทุกตัวมีค่า loading มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ 0.707 ในทุกเงื่อนไข และมีค่าเป็นบวก แต่ก็มีบ้างที่ต่ำกว่านี้แต่ก็ไม่ต่ำกว่า 0.500 ยกเว้นอ้อมโนทัศน์ในการทำงานด้านการควบคุมงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคลมีค่าเท่ากับ 0.327 และ 0.430 ตามลำดับ แต่ทุกตัวก็มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ยกเว้นอ้อมโนทัศน์ในการทำงานด้านการควบคุมงาน (ค่า t -stat ต้องเท่ากับ 1.96 ขึ้นไปและเป็นเครื่องหมายบวก) ประกอบกับค่า CR (Composite Reliability) ทุกหมวดมีค่าความเชื่อถือได้สูงคืออยู่ในระหว่าง 0.798-0.906 (ค่า CR ต้องเท่ากับ 0.600 ขึ้นไป) แสดงว่ามาตรวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือน คือ ตัวชี้วัดใน Construct เดียวกันสามารถวัดเรื่องราวของ Construct นั้น ๆ ได้ดีพอ ๆ กัน

เมื่อพิจารณาค่า AVE (Average Variance Extract) พบว่าอ้อมโนทัศน์ในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีค่า 0.411 และ 0.406 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าในแต่ละหมวดนั้นตัวแปรแฝงสามารถสะท้อนภาพไปสู่ตัวชี้วัดได้ปานกลางและตัวชี้วัดนั้นก็สมารถอธิบายตัวแปรแฝงได้ปานกลางส่วนประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีค่าอยู่ในช่วง 0.701-0.708 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละหมวดนั้นตัวแปรแฝงสามารถสะท้อนภาพไปสู่ตัวชี้วัดได้ดี และตัวชี้วัดนั้นก็สมารถอธิบายตัวแปรแฝงได้ดี (ค่า AVE ต้องไม่น้อยกว่า 0.500)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	R^2	Effect	ตัวแปรอิสระ		
			อ้อมโนทัศน์ในการทำงาน (SC)	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (OCU)	ความผูกพันต่อองค์การ (OCO)
ความผูกพันต่อองค์การ (OCO)	0.475	DE	0.331**	0.444**	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.331	0.444	N/A
ประสิทธิภาพการทำงาน (PER)	0.308	DE	0.000	0.000	0.554**
		IE	0.184	0.246	0.000
		TE	0.184	0.246	0.554

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 2 พบว่า อ้อมโนทัศน์ในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การปานกลาง ($\beta = 0.331, 0.444$ ตามลำดับจากค่าเต็มเท่ากับ 1) และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง ($\beta = 0.555$ จากค่าเต็มเท่ากับ 1) โดยผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง	t - stat	ผลลัพธ์
สมมติฐานที่ 1 อัตมโนทัศน์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	0.331	3.724**	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	0.444	4.639**	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี	0.555	7.597**	สนับสนุน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า

อัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยอัตมโนทัศน์ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. อัตมโนทัศน์ในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานมีความเชื่อว่าการทำงานเป็นสิ่งที่คุ้มค่า มีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้ปฏิบัติ มีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ด้วยดี มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีทักษะการทำงานที่ดี ชอบทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย รวมถึงการมีอิสระในการทำงาน และสิ่งสำคัญก็คือ การเข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่ง Rindskopf (1995; อ้างถึงใน ยุทธนา จิตบรรจง, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า อัตมโนทัศน์ในการทำงานเป็นความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน

ด้านความผูกพันต่อพนักงาน องค์การญี่ปุ่นมีค่านิยมในการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทไว้ตลอดไป ด้วยการจ้างระยะยาวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจของบริษัทด้วย ถึงแม้ว่าพนักงานจะรับรู้เป็นอย่างดี แต่ก็ยังไม่ค่อยมั่นใจว่าบริษัทจะจ้างตนเองตลอดไป

ด้านการประเมินผล ถึงแม้ว่าพนักงานจะรับรู้วิธีการประเมินผลเพื่อขึ้นตำแหน่ง เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ยึดตามผลงานที่เกิดขึ้นในระยะยาว แต่ก็ยังรู้สึกว่าการขึ้นตำแหน่งเป็นไปอย่างเชื่องช้า หากไม่มีผลงานโดดเด่นโอกาสในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมีน้อยแม้จะอยู่กับบริษัทมานานก็ตาม

ด้านกรอบของอาชีพ พนักงานต่างก็รับรู้ว่ามีบริษัทมีการให้ความรู้และทักษะแก่พนักงานในหลาย ๆ ด้าน มีการทำงานในหลายตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น

ด้านการควบคุม อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยคิดว่าพนักงานยังไม่ค่อยรับรู้วัฒนธรรมการควบคุมการทำงานที่บริษัทสร้างขึ้นมา ทำให้พนักงานมองว่าบริษัทยังขาดความยืดหยุ่นและมีความเคร่งเครียดในการทำงาน

ด้านการตัดสินใจและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยคิดว่า พนักงานทุกคนรับรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีว่าในบริษัทจะกระทำการและรับผิดชอบร่วมกันภายในทีม โดยให้ความสำคัญในการประชุมเพื่อหารือและร่วมกันตัดสินใจต่าง ๆ โดยจะยึดมติแบบฉันทานุมัติ

ด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคล อยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยคิดว่า พนักงานเห็นว่า บริษัทยังขาดการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงานไม่เพียงพอ ยังมีช่องว่างระหว่างพนักงานกับผู้บริหารอยู่ และมองว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ในเรื่องการดูแลครอบครัวพนักงาน บริษัทยังทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับบริษัทอย่างแนบแน่นในระดับปานกลาง การรับรู้ที่ตนเองยังได้กำไรและความคุ้มค่าที่ได้รับตอบแทนจากบริษัท รวมถึงมีการตระหนักถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ของบริษัทในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บริษัทมีการส่งเสริมในเรื่อง ความเข้าใจในเป้าหมาย ค่านิยม ความผูกพันให้กับพนักงานไม่เพียงพอ และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในบริษัทค่อนข้างน้อย จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าบริษัทปฏิบัติต่อพวกเขาไม่เสมือนกับเป็นคนในครอบครัว รวมทั้งผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับยังไม่มากพอที่จะจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับสูงได้ แต่ค่าเฉลี่ยความผูกพันแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทยังมีการสนับสนุนดูแลพนักงานในด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นภายในบริษัท เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดกีฬา การจัดอบรมพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี และการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับพนักงาน เป็นต้น

4. ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เนื่องจากบริษัทได้มีการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าสูงสุดขององค์กร มีการวางแผนงาน การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในบริษัทได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น พนักงานในบริษัทจึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถนำเอาเครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีอยู่ในบริษัทมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตและลด ระยะเวลาการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด มีความพร้อม ความทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1 อัตมโนทัศน์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นจริง ยอมรับสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งหมายความว่าอัตมโนทัศน์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานมีการรับรู้หรือการมองเห็นตนเองต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง กล่าวคือ ความเชื่อหรือทัศนคติของตัวบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สมรรถภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความท้าทายในงาน และการควบคุมงาน ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานในทางบวก การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ การรับรู้ว่าคุณเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ยอมรับต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันในงาน และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดังนั้น อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อบริษัทตามไปด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปาจิริย์ หอมนิยม (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และอัตมโนทัศน์ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตมโนทัศน์ในการทำงาน 0.579 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นความสัมพันธ์ทางบวก คือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตมโนทัศน์ในการทำงานสูง

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นจริง ยอมรับสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานเล็งเห็นว่าบริษัทมีการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทไว้ตลอดไปด้วยการจ้างระยะยาวตลอดชีวิตการทำงาน พนักงานจึงรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพ และการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะความสามารถ มีอิสระในการทำงาน การคิดและการตัดสินใจ มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากนี้พนักงานยังได้รับการดูแลจากบริษัทดีพอสมควร จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือ ท่วมเทให้กับงาน และเกิดความผูกพันต่อบริษัทขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ศรีนุรัตน์ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทสายใยเฟอร์โร อินดัสทรี จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นจริง ยอมรับสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแล้ว จะมีความรู้สึกจงรักภักดี มีความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์การ มีเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การและพร้อมจะอุทิศตนให้กับองค์การ รวมไปถึงการมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง องค์การสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของความพยายาม ความตั้งใจ และความประพฤติปฏิบัติของพนักงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัศร ศรีไสยา (2550) ที่ศึกษาผลกระทบของความผูกพันกับองค์การของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์เชิงเส้นมีลักษณะเป็นเส้นตรง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสูงมากกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการให้กับพนักงาน เช่น ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงผลประโยชน์ที่บริษัทต้องสูญเสียไปหากพนักงานลาออกจากบริษัท

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ บริษัทจึงควรหาแนวทางที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพัน และมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่น เช่น มีการสนับสนุนการทำ กิจกรรมเป็นหมู่คณะเพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์ การส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงาน ส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในบริษัท เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นครอบครัวเดียวกัน และรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าของบริษัทมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้บริษัทควรหาแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ สนับสนุน และพร้อมจะอุทิศตนให้กับบริษัท รวมถึงหล่อหลอมให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อบริษัท และมองว่าการคงอยู่กับบริษัทเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเป็นศีลธรรมที่ควรปฏิบัติ

4. บริษัทควรมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละหัวข้อ เช่น การจัดการด้านสวัสดิการต่างๆ รับผิดชอบพนักงาน โรงอาหาร การใช้บริการห้องพยาบาล เป็นต้น ผ่านกล่องรับข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

5. บริษัทควรมีการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทำให้พนักงานเติบโตไปพร้อมกับบริษัท โดยการเพิ่มการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานด้านอื่น ๆ ให้กับพนักงาน รวมถึงควรมีการฝึกอบรมให้พนักงานเข้าใจในการรับรู้วัฒนธรรมของบริษัทในด้านต่าง ๆ ที่ยังไม่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปปรับใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

6. บริษัทควรรักษาระดับและหาแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานมีอัตมโนทัศน์ต่อการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงาน และเกิดความรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายผลการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนมากขึ้น โดยอาจใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม

2. การศึกษาในเรื่องอัตมโนทัศน์ในการทำงานของพนักงาน ปัจจุบันมีงานวิจัยจำนวนน้อย จึงควรศึกษาอัตมโนทัศน์ในการทำงานในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพเพิ่มเติม เนื่องจากตัวแปรอื่น ๆ อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป เช่น ความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมในการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน ค่าตอบแทน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศในองค์กร ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ด้านความสามารถ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

จินตนา ศรีนุรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทสยามเฟอโร อินดัสทรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).

จิระชัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต้อนรับบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ประภัสสร ศรีไสยา. (2550). ผลกระทบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ปาจริย์ หอมนิยม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และอัตมโนทัศน์ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

- ยุทธนา จิตบรรจง. (2551). **อ้อมโนทัศน์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารเรือในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 5.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552). **วัฒนธรรมองค์กร(Organization Culture).** เชียงราย : สถาบันราชภัฏ เชียงราย. สืบค้นจาก <http://suthep.cru.in.th/>
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen. (1997). **Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application.** California: Sage Publications.
- Ouchi, W. G. (1983). **Theory Z: An elaboration of methodology and findings.** J. Contemp. Bus 11:27-41
- Rindskopf, D. (2010). **Hierarchical linear models.** International Encyclopedia of Education, 7, 210-215.
- Selden, S. & Sowa, J. (2011). Performance management and appraisal in human service organizations: Management and staff perspectives. **Public Personnel Management, 40(3), 251-264.**