



การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่ง
หนึ่งในจังหวัดระยอง

อำนาจ สุ่มประดิษฐ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่ง
หนึ่งในจังหวัดระยอง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนารักษากรมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE PERCEPTION OF IMPORTANCE AND EXISTED COMPETENCIES IN WORK
REFLECTING ORGANIZATION'S CORE VALUES: CASE STUDY OF ONE POWER
PLANT GROUP IN RAYONG PROVINCE



AMNAJ SUMPRADIT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE OF ARTS
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อานาจ สุ่มประดิษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ)

(ดร.ภรณี พวงแก้ว)

..... กรรมการ

(ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สญาญู ชีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

61920270: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
 คำสำคัญ: การรับรู้ความสำคัญ / สมรรถนะที่มีอยู่/ ค่านิยมขององค์กร/ กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่ง
 หนึ่งในจังหวัดระยอง

อำนาจ สุ่มประดิษฐ์ : การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมของ
 องค์กร กรณีศึกษา : กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (THE PERCEPTION OF
 IMPORTANCE AND EXISTED COMPETENCIES IN WORK REFLECTING
 ORGANIZATION'S CORE VALUES: CASE STUDY OF ONE POWER PLANT GROUP IN
 RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: วาัญญู สุวรรณเศรษฐ, Ph.D., กรณี
 พวงแก้ว, Ph.D. ปี พ.ศ. 2565.

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร
 กรณีศึกษา : กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้
 ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่ง
 หนึ่งในจังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมของ
 องค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน
 จังหวัดระยอง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ
 แบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่ง
 หนึ่งในจังหวัดระยอง และ 5) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด
 ระยอง เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
 รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency)
 และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดย
 ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบ
 ความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD. และการวิเคราะห์
 ความสัมพันธ์ด้วยการหาค่า Chi-Square และค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรโดยใช้
 สถิติเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
 กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กร โดย

ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการมีทัศนคติที่ดี ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความเป็นมืออาชีพ ตามลำดับ สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการมีทัศนคติที่ดี ตามลำดับ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์การ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์การ กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ 0.25 โดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมตามค่านิยมขององค์การกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การด้านการมีทัศนคติที่ดี ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สังกัดหน่วยงาน (แผนก) และสถานที่ตั้งของ โรงไฟฟ้ากับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สังกัดหน่วยงาน (แผนก) และสถานที่ตั้งของ โรงไฟฟ้ากันต่างก็มีสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

61920270: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

KEYWORDS: PERCEPTION OF THE IMPORTANCE/ EXISTING COMPETENCIES/ REFLECTING ORGANIZATION'S/ CORE VALUES/ A GROUP OF POWER PLANTS IN RAYONG PROVINCE

AMNAJ SUMPRADIT : THE PERCEPTION OF IMPORTANCE AND EXISTED COMPETENCIES IN WORK REFLECTING ORGANIZATION'S CORE VALUES: CASE STUDY OF ONE POWER PLANT GROUP IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: WATUNYOO SUWANNASET, Ph.D., PARANEE PONGKEOW, Ph.D. 2022.

The objectives of this study were 1) to study the perception of importance towards the organizational core values of operators in a power plant group in Rayong, 2) to study the perceptions of their performance according to the organizational core values of operators in a power plant group in Rayong Province, 3) to study the relationships between perceived importance according to organizational values and the existing competencies according to the organizational values of the operators in a power plant group in Rayong Province, 4) to study the relationships between the demographic factors of the operators and their perceptions toward the existing performance in a power plant group in Rayong province, and 5) to compare respondents' demographic factors with existing performance based on organizational values. Data was collected from 148 operators through a developed questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency and percentage, Mean, and Standard Deviation, t-test, one-way ANOVA, LSD method, and Chi-Square.

This study reports that the levels of perception of the importance of organizational values of the operators in all aspects were found at the highest levels. When classified by aspects, it was found that the cooperation aspect with the highest average, ranked No. 1, followed by having a good attitude, creativity, and professionalism, respectively. When classified by aspects, it was found that the cooperation aspect with the highest average, ranked No. 1, followed by professionalism, creativity, and having a good attitude, respectively. The performance that exists in operation according to the values of the worker's organization in overall was at the highest level.

The level of the relationship between perceived importance according to organizational values and the existing performance according to the corporate values of the operators in a power plant group in Rayong province. It was found that the relationship between the perceived importance of the organization's values with the existing performance according to the organizational values of the operators in a power plant group in Rayong Overall, the positive correlation was at a low level of 0.25. The relationship between the perception of the importance of organizational values and the perception of their competence according to the organizational core values was found positive. The correlation among workers in a power plant group in Rayong Province was found at a high level ($r = 0.73$) with a statistically significant level of 0.05.

The level of relationship between demographic factors and existing performance according to the organizational values of the operators in a power plant group in Rayong found that gender, age, educational level, work experience, current position, the affiliation of the unit (department), and the location of the power plant and the existing performance according to the organizational values of the operators in a power plant group in Rayong province were not related.

The comparison of demographic factors with the existing performance according to the organizational values of the operators in a power plant group in Rayong found that workers with sex current position Under different units (divisions) and locations of power plants, there are no differences in the existing performance according to the overall organizational values and each aspect. The old worker's education level and different working experiences have different competencies in working according to the overall corporate values. Statistically significant at 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.ภรณ์ สวัสดิ์-ชูโต อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารพนักงานกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการวิจัยและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย

อำนาจ สุ่มประดิษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
คำถามในการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ขององค์การ	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	29
ข้อมูลของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ขอบเขตและวิธีการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
ตัวแปรในการวิจัย.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
เกณฑ์การแปลผล	68
บทที่ 4 ผลการวิจัย	71
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของ ผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	74
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมของ องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	79
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตาม ค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.....	84
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับสมรรถนะ ที่มี อยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่ง หนึ่งในจังหวัดระยอง	86
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	90
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101

สรุปผลการวิจัย.....101

อภิปรายผลการวิจัย.....106

ข้อเสนอแนะ.....115

บรรณานุกรม.....119

ประวัติย่อของผู้วิจัย.....126



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
ตารางที่ 2 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของ ผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ภาพรวม	74
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยม องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านการมีทัศนคติที่ดี	75
ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยม องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความร่วมมือกัน	76
ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยม องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความเป็นมือ อาชีพ	77
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยม องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์.....	78
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมของ องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ภาพรวม.....	79
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้าน การมีทัศนคติที่ดี.....	80
ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้าน ความร่วมมือกัน	81

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความเป็นมืออาชีพ82

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....83

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง84

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ (n = 148)86

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ (n = 148)86

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 148).....87

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 148).....88

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน (n = 148).....88

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน (แผนก) (n = 148)89

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า (n = 148)90

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ (n = 148)	91
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ (n = 148)	91
ตารางที่ 24 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ องค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ภาพรวม จำแนก ตามอายุ.....	92
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 148).....	93
ตารางที่ 26 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ องค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา	94
ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน (n = 148).....	95
ตารางที่ 28 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ องค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านการมีทัศนคติ ที่ดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	96
ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง (n = 148).....	96
ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามหน่วยงาน (n = 148)	97
ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานที่ตั้งของ โรงไฟฟ้า (n = 148)	99

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....100



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ.....	21
ภาพที่ 3 รูปแบบภูเขาน้ำแข็งสมรรถนะ (The Iceberg Model of Competencies)	30
ภาพที่ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	33
ภาพที่ 5 การกำหนดสมรรถนะ.....	35
ภาพที่ 6 พันธกิจเชิงกลยุทธ์ของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.....	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เนื่องด้วยความเจริญและพัฒนาการของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างก้าวกระโดด องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน รวมทั้งภาคธุรกิจต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะของการแข่งขันด้านธุรกิจของโลกในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ กลุ่มผู้บริโภคทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ ที่เน้นคุณภาพและบริการ การเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นขององค์กร และสินค้า (Tafesse, et.al. 2014) และปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือพันธกิจขององค์กรที่ตั้งไว้ นั้น นอกจากองค์กรต้องมีกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติให้การทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จแล้ว บุคลากรขององค์กรก็นับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ที่มีส่วนผลักดันให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือพันธกิจที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ

การศึกษาการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร จึงมีความสำคัญยิ่งในการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร รวมทั้งค่านิยม ประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติงานของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่ภาพลักษณ์ของคุณภาพของสินค้าและบริการจึงกลายมาเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานของบุคลากร ที่สามารถบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรได้เช่นกัน ตามแนวคิดของ Steers (1991) สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน สามารถสะท้อนค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมขององค์กรได้เป็นอย่างดี การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนค่านิยมที่เป็นค่านิยมขององค์กรของกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคลด้วยการสร้างให้เกิดค่านิยมการเรียนรู้ร่วมกันบนพื้นฐานอัตลักษณ์ที่พึงมีขององค์กร จะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือพันธกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ก่อตั้งเพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้าและไอน้ำเพื่อเป็นแหล่งพลังงานไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพความมั่นคงสูง โดยจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ภายใต้โครงการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก (SPP) และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับโรงงานอุตสาหกรรมภายในนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ และในพื้นที่บริเวณใกล้เคียง เพื่อเป็นการเสริมความมั่นคงการพัฒนาอุตสาหกรรมและความเชื่อมั่นทางด้าน การลงทุนในพื้นที่ และเสถียรภาพของระบบพลังงานไฟฟ้า โดยในการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานการตรวจสอบควบคุม กระบวนการผลิตกระแสไฟฟ้านั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เนื่องด้วยทุกกระบวนการ หรือทุกขั้นตอนการผลิตกระแสไฟฟ้ามีความสำคัญหากเกิดข้อผิดพลาดอาจจะทำให้เกิดการสูญเสีย และเกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินได้ในวงกว้าง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานที่สะท้อนค่านิยมขององค์กรของพนักงาน ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

คำถามในการวิจัย

1. ระดับการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นอย่างไร
2. ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นอย่างไร
3. การรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง หรือไม่ อย่างไร
4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ส่งผลต่อสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้า ในจังหวัดระยองที่ศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ศึกษาส่งผลให้สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนค่านิยมขององค์กรของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

1. ผู้บริหารและฝ่ายบุคคล กลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ทำการศึกษา สามารถใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดแผนยกระดับการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนตามแผนการพัฒนางานองค์กรที่วางไว้ได้
2. ผู้บริหารและฝ่ายพัฒนาบุคลากรของกลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ทำการศึกษา สามารถประเมินระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

ในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรได้

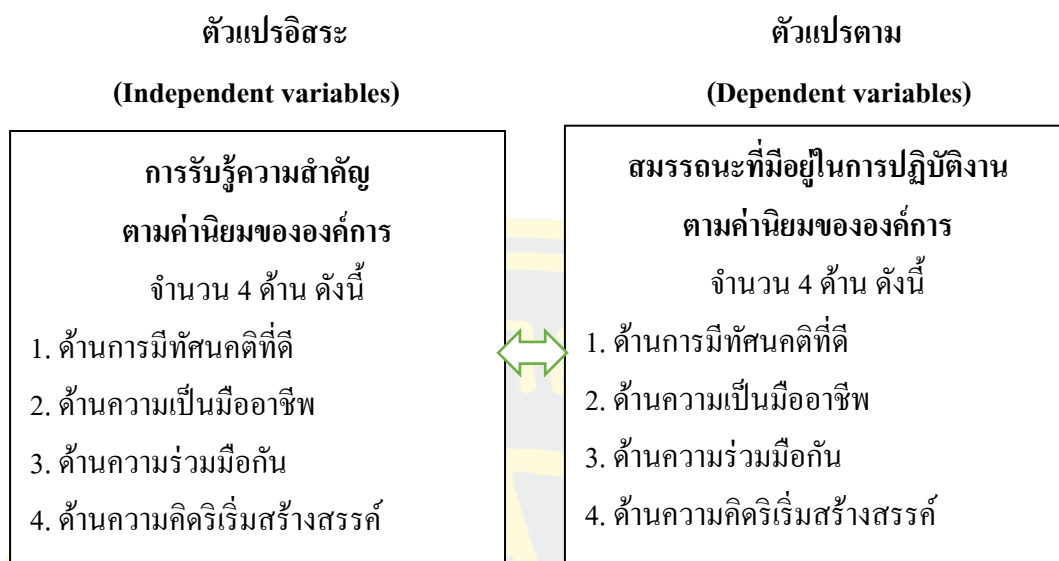
3. ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลของกลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ทำการศึกษ สามารถใช้ข้อมูลเพื่อประเมินสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งช่วยให้เกิดการจัดและพิจารณาระดับความสำคัญในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ทำการศึกษา ได้รับทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรม หรือการสร้างค่านิยมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

5. กลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ทำการศึกษา ได้รับทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และทราบถึงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรม หรือการสร้างค่านิยมองค์กรตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กรกรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่านิยมองค์กรของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร
กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมและความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามอัตลักษณ์ขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 7 ตัวแปร คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. ระดับตำแหน่ง
6. หน่วยงาน
7. สถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า

การรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการมีทัศนคติที่ดี
2. ด้านความเป็นมืออาชีพ
3. ด้านความร่วมมือกัน
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีทัศนคติที่ดี
2. ด้านความเป็นมืออาชีพ
3. ด้านความร่วมมือกัน
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร พนักงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 150 คน (กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง, 2563)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2564 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2564 เป็นเวลา 2 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายเฉพาะกับคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ หมายถึง มุมมองของผู้ปฏิบัติงานต่อค่านิยมในการปฏิบัติงานซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้วิเคราะห์ตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์การและได้ประกาศให้เป็นหลักยึดชี้นำแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีทัศนคติที่ดี คือ 1. แสดงทัศนคติที่ดีต่องานและผู้อื่น 2. ขอบคุนและชื่นชมเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น 3. มุ่งมั่นแสดงทัศนคติที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์คับขัน 4. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดกว้างทางความคิดและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

2) ด้านความเป็นมืออาชีพ คือ 1. แสดงความรู้ความชำนาญและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งพร้อมทั้งนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม 2. มองเห็นภาพรวมและทำงานอย่างเป็นระบบเมื่อเผชิญกับความท้าทายและปัญหาต่างๆ 3. มองหาช่องทางพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4. รับผิดชอบและคำนึงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3) ด้านความร่วมมือกัน คือ 1. สนับสนุนและยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น 2. มีส่วนร่วมในการทำงานของทีมอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 3. แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในองค์กร 4. ให้ความร่วมมือและคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ

4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ 1. นำแนวคิดที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2. แลกเปลี่ยนและเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ 3. พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ 4. คิดเชิงรุกเพื่อหาโอกาสใหม่ๆ ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและลดความเสี่ยง

2. สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่ทำการศึกษาค้นคว้าได้ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีทัศนคติที่ดี คือ 1. มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้อื่น 2. แสดงการขอบคุณและชื่นชมเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น 3. แสดงความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์คับขัน 4. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดกว้างทางความคิดและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

2) ด้านความเป็นมืออาชีพ คือ 1. แสดงความรู้ความชำนาญและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งพร้อมทั้งนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม 2. มองเห็นภาพรวมและทำงานอย่างเป็นระบบเมื่อเผชิญกับความท้าทายและปัญหาต่างๆ 3. มองหาช่องทางพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4. รับผิดชอบและคำนึงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3) ด้านความร่วมมือกัน คือ 1. สนับสนุนและยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น 2. มีส่วนร่วมในการทำงานของทีมอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 3. แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในองค์กร 4. ให้ความร่วมมือและคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ

4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ 1. นำแนวคิดที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2. แลกเปลี่ยนและเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ 3. พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ 4. คิดเชิงรุกเพื่อหาโอกาสใหม่ๆ ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและลดความเสี่ยง

3. ค่านิยมขององค์กร หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร พนักงานของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองแสดงออกหรือมีแนวทางในการดำเนินงานภายในบริษัทร่วมกัน ในด้านการมีทัศนคติที่ดี ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความร่วมมือกัน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. กลุ่มโรงไฟฟ้า หมายถึง กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่เริ่มดำเนินธุรกิจในปี พ.ศ. 2536 โดยเป็นหนึ่งในผู้บุกเบิกอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้าภาคเอกชนของประเทศไทย ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

การศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร
กรณีศึกษา : กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสำรวจ และวิเคราะห์
ระดับการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม
โรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ทำการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยม
ขององค์กรดังกล่าว รวมถึงยังระบุถึงตัวแปรสำคัญที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้
ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนค่านิยมของ
องค์กร ของผู้ปฏิบัติงานใน โรงงานกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองได้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะ
จะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร
กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารแนวคิด
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ขององค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้

การรับรู้เป็นกระบวนการที่คนเราจะเข้าใจสิ่งเร้าหนึ่งที่ปรากฏกับประสาทสัมผัสส่วนใด
ส่วนหนึ่งของเรา การรับสัมผัสเป็นเพียงข้อมูลดิบ แต่ข้อสรุปที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลดิบทั้งหมด
จากอวัยวะรับสัมผัสเข้าด้วยกันนั้นเป็นการรับรู้ นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่กำหนดความต้องการ
แรงจูงใจ และทัศนคติของผู้รับสารด้วย

การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับข่าวสาร ในการแปลข่าวสารและ
นำไปใช้ในแต่ละบุคคล ทั้งนี้บุคคลสองคนอาจเปิดรับข่าวสารจากสื่อเดียวกันในสถานการณ์
เดียวกัน แต่อาจมีพฤติกรรมในการตอบสนองที่แตกต่างกัน ในเรื่องของการรับรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ
ลักษณะของสิ่งเร้าที่มาในรูปแบบของข่าวสารเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าภายนอก
กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว รวมถึงเงื่อนไขในแต่ละบุคคลอีกด้วย (เบญจมาศ เบ็ญจพรกุลพงศ์,
2544 : 75)

การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการของผู้รับสารจะทำหน้าที่กลั่นกรองข่าวสาร
ในการรับรู้ของบุคคล โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (วรเชษฐ หอมจันทร์. 2540: 41)

1. องค์ประกอบด้านจิตใจ จิตใจนับเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ เนื่องจากไม่ว่า
ข่าวสารจะมีอยู่มากเพียงใด หากผู้รับสารไม่มีความสนใจและไม่รับรู้ในข่าวสารนั้น ระบบของการ

สื่อสารเพื่อการรับรู้ก็จะไม่เกิดขึ้นเลย วิธีการที่จะสร้างกระบวนการแห่งการรับรู้ขึ้นมา นั้น การเลือกเปิดรับข่าวสาร (Selective process) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1.1 การเลือกเปิดรับหรือเลือกสนใจ (Selective exposure or selective attention) หมายถึง แนวโน้มที่ผู้รับสารจะเลือกสนใจหรือเปิดรับข่าวสารจากแหล่งหนึ่งแหล่งใด ที่มีอยู่ด้วยกันหลายแห่ง เช่น การเลือกซื้ออ่านหนังสือพิมพ์ฉบับใดฉบับหนึ่ง เลือกเปิดวิทยุกระจายเสียง สถานีใดสถานีหนึ่ง ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกเปิดรับนี้ ได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางและพบว่า การเลือกเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ทศนคติเดิมของผู้รับสาร ตามทฤษฎีความไม่ลงรอยของความรู้ความเข้าใจ (Theory of cognitive dissonance) ที่เสนอโดยเฟสติงเจอร์ (Festinger, 1957: 3-11) กล่าวว่า บุคคลมักจะแสวงหาข่าวสารเพื่อสนับสนุนทศนคติเดิมที่มีอยู่ และหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรู้ตึกนิกคิดเดิมของตนเอง ทั้งนี้เพราะการได้รับข่าวสารใหม่ที่ไม่ลงรอยหรือสอดคล้อง ที่ขัดแย้งกับความรู้ความเข้าใจหรือทศนคติที่มีอยู่แล้ว จะเกิดภาวะจิตใจที่ไม่สมดุลหรือมีความไม่สบายใจที่เรียกว่า “Cognitive Dissonance” ดังนั้นการที่จะลดหรือหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวได้ ก็ต้องแสวงหาข่าวสารหรือเลือกสรรเฉพาะข่าวสารที่ลงรอยกับความคิดเดิมของตน เฟสติงเจอร์ยังชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคคลได้ตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีความได้เปรียบเสียเปรียบก้ำกึ่งกัน บุคคลยังมีแนวโน้มที่แสวงหาข่าวสารที่สนับสนุนการตัดสินใจนั้นๆ มากกว่าที่จะแสวงหาข่าวสารที่ขัดกับสิ่งที่กระทำลงไป

นอกจากทศนคติดั้งเดิมที่เป็นตัวกำหนดในการเลือกเปิดรับข่าวสารแล้ว ยังมีปัจจัยทางด้านสังคม จิตใจ และลักษณะส่วนบุคคลอีกมากมายหลายประการ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อ อุดมการณ์ ลัทธินิยม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ประสพการณ์ (นิรชา เตรียมชัยศรี, 2542: 35)

1.2 การเลือกรับรู้หรือเลือกตีความ (Selective perception or selective interpretation)

เป็นกระบวนการกลั่นกรองขั้นต่อมา เมื่อบุคคลเลือกเปิดรับข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งแล้วมิใช่ข่าวสารนั้นจะถูกรับรู้ไปตามเจตนาธรรมณ์ของผู้ส่งสารทั้งหมด ผู้รับสารแต่ละคนอาจตีความข่าวสารขึ้นเดียวกันที่ส่งผ่านสื่อมวลชน ไม่ตรงกัน ความหมายของข่าวสารที่ส่งถึงจึงมิได้อยู่ที่อักษรรูปภาพหรือคำพูดเท่านั้น แต่อยู่ที่ผู้รับสารจะเลือกรับรู้ เลือกตีความหมายความเข้าใจของตนเองหรือตามทศนคติ ประสพการณ์ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง แรงจูงใจ สภาวะทางร่างกายหรือสภาวะอารมณ์ขณะนั้น

การรับรู้เป็นผลที่เกิดจากที่มนุษย์ใช้วัยวะรับสัมผัส (Sensory motor) ทั้ง 5 คือ หู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนัง การรับรู้จะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ

ซึ่งการรับรู้จะเป็นหนทางนำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ การรับรู้สามารถแสดงออกมาให้เป็นไปตามพฤติกรรม

Robins (2003) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการของการเลือกเฟ้นจัดระบบ และแปลความหมาย ความรู้สึก ความเข้าใจต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องโดยจะเป็นไปตามสิ่งที่เขาได้เห็น ได้ยิน หรือตามความเชื่อซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามความเป็นจริงของสิ่งนั้น

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2541) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง การรับรู้จักสิ่งต่าง ๆ สภาพต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้ามาทำปฏิกิริยากับตัวเรา เป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้นเกิดเป็นความรู้สึกเฉพาะตัวสำหรับบุคคลนั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคลเกิดจาก

1. ผู้รับรู้ (Perceiver)
2. ความมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Target)
3. ลักษณะสถานการณ์ (Situation)

ดังนั้น จากความหมายที่กล่าวถึง การรับรู้หมายถึง การรับรู้จักสิ่งต่าง ๆ สภาพต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้ามาทำปฏิกิริยากับตัวเรา เป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้นเกิดเป็นความรู้สึกเฉพาะตัวสำหรับบุคคลนั้นและนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้จะประกอบด้วยประสาทสัมผัสและปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการและเจตคติ เป็นต้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูล ข่าวสารใด ๆ แล้วจะทำการกลั่นกรอง ตีความ ก่อนที่จะนำไปใช้ โดยผ่านกระบวนการทางด้านความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นมีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหรือตามความเชื่อซึ่งการนำไปใช้นั้นอาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลได้

กระบวนการรับรู้

กระบวนการรับรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวระหว่างเรื่อง ความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision making) กระบวนการของการรับรู้จะเกิดได้จะต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. มีสิ่งเร้า (Stimulus) ที่จะทำให้เกิดการรับรู้ เช่น สถานการณ์ เหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมรอบกาย ที่เป็น คน สัตว์ และสิ่งของ
2. ประสาทสัมผัส (Sense Organs) ที่ทำให้เกิดความรู้สึกรับสัมผัส เช่น ตาหู จมูกได้กลิ่นลิ้นรู้รส และผิวหนังรู้ร้อนหนาว
3. ประสบการณ์ หรือ ความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าที่เราสัมผัส
4. การแปลความหมายของสิ่งเร้าที่เรารับสัมผัส สิ่งที่เคยพบเห็นมาแล้วย่อมจะอยู่ในความทรงจำของสมอง เมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้า สมองก็จะทำหน้าที่ทบทวนความรู้ที่มีอยู่เดิมว่า สิ่งเร้า นั้นคืออะไร

อิทธิพลของสิ่งเร้าที่มีต่อการรับรู้

1. สิ่งเร้าภายนอก คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังนี้
 - 1.1 ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้า การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอย่อมดึงดูดความสนใจและเอาใจใส่ต่อสิ่งเร้า นั้น การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวจะช่วยกระตุ้นเรตินาในนัยน์ตา ทำให้เกิดพลังงานประสาทสมอง
 - 1.2 ขนาดของสิ่งเร้าเป็นวัตถุมีขนาดผิดปกติ ย่อมได้รับความสนใจมากกว่าวัตถุขนาดปกติ
 - 1.3 การเกิดซ้ำซากของสิ่งเร้า เป็นการตอกย้ำความเข้มข้นหรือจังหวะที่แตกต่างกันทำให้ขาดความเอาใจใส่ต่อสิ่งเร้า นั้น
 - 1.4 ความเข้มข้นหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า ย่อมดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าปกติธรรมดา
 - 1.5 องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ความถี่ของเสียง ความแปลกใหม่ เป็นต้น
2. สิ่งเร้าภายใน
 - 2.1 ความต้องการ เมื่อมนุษย์เกิดความต้องการก็มักจะเอาใจใส่สิ่งนั้นอยู่เสมอ จึงกลายเป็นจุดเน้นของการรับรู้
 - 2.2 คุณค่าและความสนใจ บุคคลจะสนใจสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่มีคุณค่า และมีความหมายต่อตนเอง บางครั้งก่อให้เกิดความต้องการและความหวังที่จะรับรู้ในสิ่งนั้น

พอจะสรุปความหมายของการรับรู้ได้ว่าการรับรู้คือ การแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคลอันเนื่องมาจากการตีความหรือ

แปลความ อาการสัมผัส (Sensation) ของร่างกายกับสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็น เครื่องช่วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้ จะประกอบด้วยขั้นตอนการเปิดรับ การตั้งใจการรับรู้ การแปลความหมาย และการเก็บข้อมูลไว้ในหน่วยความจำ โดยประสิทธิภาพการรับรู้จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน ซึ่งการแสดงออกถึงความรู้สึกลึกซึ้ง ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ จะเกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการตีความหรือแปลความ อาการสัมผัส (Sensation) ของร่างกายกับสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ขององค์กร

ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการจริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

ในองค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำซึ่งมักกล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดการองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะ

ของกลุ่ม เช่น กลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มอื่น ๆ กลุ่มเหล่านี้อาจมีชื่อเป็นแผนก ฝ่าย กอง กรม หรือกระทรวงก็ได้ อย่างไรก็ตามก็จะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้

“วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมมององค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมา อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมนุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการ อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาความสามารถของตน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร สำหรับบทความเรื่องแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรนี้ จะกล่าวถึงแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่างๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในองค์กร คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ ดังนั้นก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดของวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้น ยังมีนักวิชาการที่มีการแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายลักษณะ ซึ่งความสัมพันธ์และส่วน ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เหมือนกับบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่างๆ เป็นการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิต และพฤติกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มาซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2541)

1.1 วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์กรและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที คือ การสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

1.2 วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าทีและได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กรเป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

1.3 วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์กรอย่างตาบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพีชศาสตร์หลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายในมุ่งพวกเราและมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

1.4 วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

ความหมายของวัฒนธรรมในองค์กร

กอร์ดอน (Gordon, 1999: 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับ โครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547: 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Moorherad & Griffin 1995: 440) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความ

เชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

หากมองในทัศนะแคบ วัฒนธรรมจะหมายถึง ระบบอุดมการณ์หรือแนวความคิด (an ideational or conceptual system) ที่เรียนรู้กันแลกเปลี่ยนกันได้และเป็นแนวทางหรือมาตรฐานสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมอันควรแก่การประพฤติปฏิบัติ วัฒนธรรมในแง่นี้จึงเป็นเสมือนเครื่องมือเพื่อรักษาและเกื้อกูลความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม

สำหรับวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นวัฒนธรรมทั้งระดับกว้างและระดับแคบ คือเป็นทั้งแบบแผนสำหรับพฤติกรรมและแบบแผนของพฤติกรรมซึ่งสมาชิกทั้งหลายในองค์กรยึดถือร่วมกัน และสะท้อนความเป็นจริงในองค์กรหรือสังคมที่ทุกคนรับรู้และยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ร่วมกันหรือไม่แตกต่างกันมากนัก

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมถือเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่งคลัคคอนและเคลดี (Kluckhohn and Kelly) เรียกวัฒนธรรมในองค์กรว่า เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลง ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์กร มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการคือ

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหาพฤติกรรมปฏิบัติของมนุษย์ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉย นานเข้าก็จะเป็วัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการ

บริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาของความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไข ปัญหาเหล่านี้ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญ ในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อน คือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา ที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไข ปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม(เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความ กล้า) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควร แก่การระลึกรถึงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้ง โครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และ สิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. จากผลงานการศึกษาของ พอล เบท และ เอ็มอีพี สลิกแมน (Paul Bate and M.E.P. Seligman) พบว่าวัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กรคือการเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้(Learned helplessness)ซึ่งเป็นสภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเขาเรียนรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ และถ้าการเรียนรู้ เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้ที่มีประสบการณ์ตรง โดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็ จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้ เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล วัฒนธรรมการยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิด พฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเป็น สิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการ ดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีขอบเขตที่กว้าง และมีลักษณะคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือมี ส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) จะเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ (Artifacts) อาทิเช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น โคมของ

ธรรมศาสตร์ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่างๆ และการแต่งกาย เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ลึกลงไป จะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กรที่สมาชิกรับรู้ เช่น ค่านิยมของ Mcdonald ที่เน้น คุณภาพ บริการความสะอาด และคุณค่าของสินค้าและบริการ หรือความมุ่งมั่น คุณค่าและความเชื่อของบริษัทหรือองค์กร

คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

รากฐานรองรับวัฒนธรรมองค์กรใดคือ ความเชื่อที่นำทางค่านิยมที่สร้างรากฐานของปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กรขึ้นมา โดยทั่วไปความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูงต่อมา ความเชื่อเหล่านี้จะกำหนดบรรทัดฐานเพื่อพฤติกรรมประจำวันขึ้นมากภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น ณ ยูไนเต็ด พาร์เซล เซอร์วิส ความเชื่อของพวกเขาคือบริษัทควรจะรักษาสถานที่ทำงานที่เสมอภาคเอาไว้ ที่พนักงานทุกคนจะถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเสมอภาค และพนักงานจะต้องได้รับรางวัลจากการทำงานหนักเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของบริษัท บรรทัดฐานสองอย่างนี้ที่เกิดขึ้นจากความเชื่อต่อสถานที่ทำงานที่เสมอภาคคือ 1. จงเรียกพนักงานและผู้บริหารระดับสูงของยูพีเอส ด้วยชื่อตัวแรกของพวกเขาเหมือนกัน และ 2. การมีที่จอดรถยนต์ที่ไม่มีการสงวนสิทธิ์ภายในลานจอดรถยนต์ของบริษัท เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและพนักงานกระทำตามค่านิยมเหล่านี้แล้ว บริษัทจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง นักวิจัยได้ระบุเครื่องวัดความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมหลายอย่าง คือ ความลึกของการแทรกซึมภายในองค์กร พนักงานได้ยึดเอาค่านิยมไว้รุนแรงแค่ไหนความอายุยืนของวัฒนธรรมและหลักฐานที่มองเห็นได้ของวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมที่อ่อนแอ คุณลักษณะอย่างอื่นของวัฒนธรรมคือความสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม ระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานและระดับความสอดคล้องท่ามกลางค่านิยมทางวัฒนธรรม องค์กรจะต้องคิดค้นวิธีการของการคำนวณและการยึดค่านิยมทางวัฒนธรรมของพวกเขาพร้อมกับบุคคลอื่นไว้

โดยทั่วไปบริษัทจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งแตกต่างกัน วัฒนธรรมอาจจะเข้มแข็งหรืออ่อนแอได้ แต่ผู้เชี่ยวชาญที่ขายดีที่สุดเล่มหนึ่ง Corporate Culture ได้กล่าวว่า “วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมักจะเป็นพลังที่ผลักดันเบื้องหลังความสำเร็จอย่างต่อเนื่องภายในธุรกิจอเมริกันอยู่เสมอ” วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีหน้าที่ที่สำคัญสี่อย่าง องค์กรที่มีวัฒนธรรมอ่อนแอไม่สามารถมีข้อได้เปรียบจากหน้าที่สี่อย่างเหล่านี้

1. วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกองค์กร
2. วัฒนธรรมจะถูกกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน
3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคม
4. วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

อาจแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้หลายมิติ เช่นมิติที่ 1 แบ่งเป็น

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์กรโดยรวมซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ เช่น ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่ละคณะก็อาจมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง เช่น วัฒนธรรมของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนที่เน้นความเป็นอิสระของวิชาชีพของสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

การมีวัฒนธรรมย่อยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับถ้าวัฒนธรรมย่อยนั้นๆ เห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์กร แต่ไม่เห็นพ้องกับพฤติกรรมหรือวิธีการที่จะไปสู่ความเชื่อมั่น องค์กรจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์และความแตกต่างในความคิดดังกล่าว ได้มิติที่ 2 แบ่งเป็น

วัฒนธรรมที่เข้มแข็งหรืออ่อนแอซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก ในองค์กรทางการทหารหรือในองค์กรของชาวเกาหลีและญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์กรแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั้นเอง

Deal และ Kennedy (1982) ได้เสนอว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ

1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน ดังเช่นที่ 3 เอ็มที่มีความเชื่อในการมุ่งสร้างนวัตกรรม

2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์

3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์กร

4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็ นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุทกพหรือบัตรวัฒนธรรมองค์กรติดตัวพนักงาน

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก แต่ขณะเดียวกันก็พบว่า องค์กรมักจะมีค่านิยมที่เข้มแข็งและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ตลอดจนมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรนั้นๆ มีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ และถ้าองค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก ตัวอย่างขององค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ได้แก่ วอลมาร์ท สายการบินเซาท์เวสต์ บริษัทเครื่องสำอาง แมรี่เคย์ สวนสนุกคิสนีย์ และอิวเล็ดแพคการ์ด เป็นต้น

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์กรที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรมากนัก หรือเนื่องจากองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

การที่จะทราบว่าวัฒนธรรมจะเข้มแข็งหรืออ่อนแอ นั้น จะต้องพิจารณาถึงระดับความผูกพันของบรรดาเหล่าสมาชิกทั้งหลาย หากความผูกพันของสมาชิกมีสูงมากก็แสดงว่าวัฒนธรรมภายในองค์กรนั้นเข้มแข็งซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะต้องดำเนินการตามเป้าหมายนั้นอย่างอดทนและเสียสละ พุ่มเทแรงกายแรงใจให้ด้วยความเต็มใจเป็นการผูกพันทางใจ ไม่ใช่วัตถุรางวัลแต่อย่างใด วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลต่อพนักงานสูง ทำให้การปฏิบัติงานสูงขึ้น การลาออกจากงานลดน้อยลง ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นผูกพันกับ นโยบาย กลยุทธ์ และ โครงการของธุรกิจ จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นรากฐานของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีบทบาทสำคัญในการเป็นพลังจูงใจแก่เหล่าสมาชิกในองค์กรนั้น หากค่านิยมที่ปรากฏ

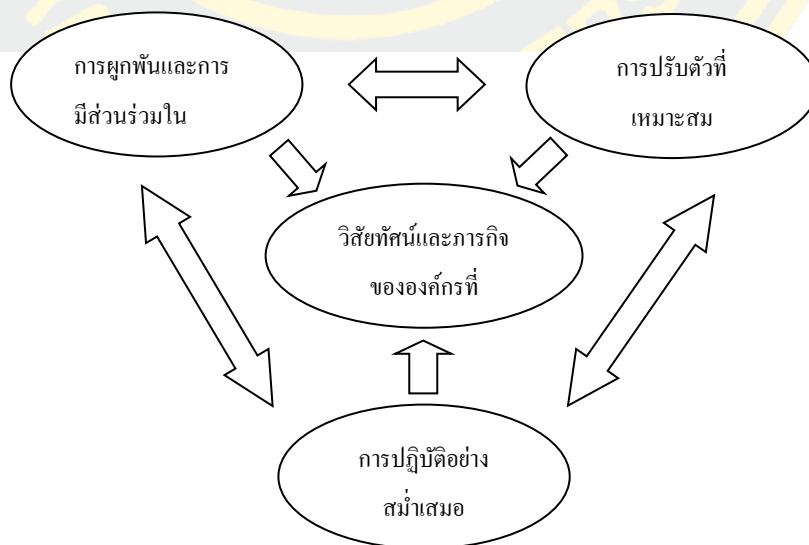
สนับสนุนเป้าหมายและกลยุทธ์ วัฒนธรรมนั้นก็จะเป็นทรัพย์สินที่สำคัญทางธุรกิจ ในทางกลับกัน วัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ ระดับความสัมพันธ์ของบรรดาสมาชิกจะมีน้อย และค่านิยมไม่สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์และโครงการของธุรกิจและบรรดาสมาชิกจะมีค่านิยมที่ผิดจะทำให้ วัฒนธรรมเป็นหนี้สิน

ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผล

จากการศึกษาของ Daniel R. Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ของ องค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร
2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้
4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางกร ดำเนินงานที่ชัดเจน

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อย่างเช่นที่สายการบินเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ผู้บริหารระดับสูงคือ เอิร์บ เคลลีเฮอร์ ประธานบริหารเซาท์เวสต์แอร์ไลน์ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้นักงานทำงานอย่างมีความสุข ความสนุก จนคนในเซาท์เวสต์ทำทนายว่า แม้บริษัทอื่นจะลอกเลียนสูตรการทำธุรกิจของเซาท์เวสต์ได้ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับเซาท์เวสต์ เพราะวัฒนธรรมองค์กรนั้นแตกต่างกันไปไม่อาจลอกเลียนแบบวัฒนธรรมการทำงานของเซาท์เวสต์ได้

วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร (Type of corporate cultures)

ในการพิจารณาว่าค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก องค์กร วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของบริษัท ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงผิดแผกแตกต่างกัน ผู้นำที่สามารถในการจัดความสัมพันธ์ ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (cultural values) กลยุทธ์ของ องค์กร (organizational strategy) และบริบทแวดล้อม ภายนอก (external environment) ได้ดี ย่อมเกื้อหนุนต่อผล ของการประกอบการของบริษัทสูงยิ่งขึ้น โดยสามารถแบ่งวัฒนธรรม องค์กรได้ 4 แบบ คือ

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture)
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture)
3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture)
4. วัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture)

โดยองค์กรหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่ง แบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มี ความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียว เท่านั้น

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture)

วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีด ความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้ ได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ

ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่ม สร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (employee empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถ ตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (achievement culture)

วัฒนธรรมแบบนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายเช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้นผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (market share) สูงขึ้นเป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มใน ภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและ ต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขัน แข็งกรุด ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (clan culture)

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้ พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่นดังนั้นองค์กรจึงมี บรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงาน คล้ายอยู่ในครอบครัว เดียวกันผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิด ความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture)

เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการ จะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิด จากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

แนวทางการเกิดวัฒนธรรม

กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1. การกำหนดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการขึ้นมา อาจมีการกำหนดจากวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร สะท้อนให้สมาชิกได้ทราบ ว่า องค์กรของตนจะต้องมีลักษณะอย่างไร จึงจะทำให้สามารถเดินทางไปถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. ทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างวัฒนธรรม ที่จะทำให้เกิดขึ้นกับวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ เมื่อได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กรเรียบร้อยแล้ว ทำการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมที่ต้องการดูว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการนั้น มีในองค์กรของเรา ณ ปัจจุบันนี้หรือไม่เพื่อที่จะได้รับแก้ไขและทำการประเมินว่าภารกิจในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีมากน้อยเพียงใด

3. กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนิยมทำกันใน 2 ลักษณะ คือการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปจากวัฒนธรรมที่เปลี่ยนได้ง่ายไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน หรืออาจจะเป็นการสร้างกระแสวัฒนธรรมใหม่กลบกระแสวัฒนธรรมเก่า การเปลี่ยนแปลงจะแทรกซึมอยู่ในทุกกิจกรรม และการเปลี่ยนแปลงแบบผ่าตัดเป็นการเปลี่ยนแปลงทันทีทันใดเพราะทุกคนทราบว่าตัวเองจะอยู่ได้หรือไม่ได้ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร

เครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร

1. จากเรื่องเล่า หรือประวัติศาสตร์ขององค์กร (Stories หรือ Histories) เป็นเรื่องราวหรือตำนานที่เล่าให้ฟังถ่ายทอดติดต่อกันมาเกี่ยวกับองค์กร หรือบุคคลสำคัญในองค์กร ที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตให้กับพนักงานใหม่ในองค์กรได้รับ ได้รับความรู้หรือประวัติการทำงาน ของพนักงานดีเด่น หรือ ประวัติรูปแบบการทำงานของผู้บริหารดีเด่น

2. จากพิธีการ (Rituals) และพิธีกรรม (Ceremonies) องค์กรสามารถใช้พิธีการต่างๆ ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี หรือในรอบเหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือ สิ่งที่องค์กรปฏิบัติ เป็นกิจวัตร เป็นแบบแผน เพื่อรักษาวัฒนธรรมและค่านิยมบางอย่างที่ฝังงมเอาไว้ และถ่ายทอดไปยังพนักงานใหม่

3. สัญลักษณ์ต่างๆ (Material Symbols) องค์กร นิยมใช้สัญลักษณ์ที่เป็นวัตถุ เป็นเครื่องมือในการแสดงความหมาย ถ่ายทอดความคิดบางสิ่งบางอย่าง แสดงให้เห็นวัฒนธรรมขององค์กร

4. ภาษาที่ใช้ (Language) ซึ่งในองค์กรอาจจะมีการสร้างคำศัพท์และภาษาเฉพาะที่จะใช้ภายในองค์กรนั้น

5. คำขวัญ (Slogans) เป็นวลีหรือข้อความสั้นๆ กระชับที่จดจำได้ง่ายที่คิดขึ้นมา เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารด้านการโฆษณาผลิตภัณฑ์ ให้สามารถจดจำอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของผู้บริโภคได้

6. คำแถลงที่เป็นหลัก (Statement of Principle) องค์กรอาจจัดทำเป็นคำแถลงที่เป็นหลักการเพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์กร เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อประกาศให้พนักงานยึดถือปฏิบัติโดยตรง

การรักษาวัฒนธรรมให้คงอยู่

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงที่สืบทอดกันมา ที่กระทำตนเป็นแบบอย่าง เพื่อเน้นย้ำค่านิยมและวิถีปฏิบัติต่างๆ ที่ผู้ก่อตั้งได้สร้างไว้

2. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) คนที่เรารับเข้ามา จะต้องผ่านกลไกการสรรหาและคัดเลือก เพื่อคัดคนที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นสำคัญ

3. กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization Process) กระบวนการในการปรับพนักงานให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร โดยอาศัยแนวทางต่างๆ

4. การออกแบบโครงสร้าง โครงสร้างเป็นตัวกำหนดลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่างๆและบุคคลต่างๆ ในองค์กร เป็นการกำหนดระดับการควบคุมบังคับบัญชาในองค์กรแห่งนั้น

5. ระบบต่างๆขององค์กร ระบบต่างๆขององค์กร และขั้นตอนการปฏิบัติที่สำคัญการทำงานขององค์กรนั้นๆจะมีงานที่เกิดขึ้น ระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานที่ถูกกำหนดซ้ำๆเหล่านี้ จะถูกออกแบบเพื่อให้เน้นย้ำค่านิยมขององค์กร หรือสื่อสารค่านิยมที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องการ

6. แนวทางในการจัดสรรรางวัลและสถานภาพ เป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคคลให้คงอยู่ และช่วยในการสื่อสารค่านิยมและการให้ความสำคัญในกิจกรรมหรือเรื่องราวบางอย่างโดยการเชื่อมโยงกับการให้รางวัลหรือสถานภาพบางอย่าง

7. การออกแบบอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงาน การจัดตั้งโต๊ะเก้าอี้ ฉากกั้น ซึ่งสไตล์ การตกแต่งห้องจะแสดงให้เห็นถึงค่านิยมหรือความเชื่อบางอย่างได้

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

เมื่อมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมแล้ว สาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางการตลาดที่เปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนรัฐบาลเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ หรือการรวมตัวกันขององค์กรต่าง ๆ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่มั่นใจใน

สถานภาพของตนเอง รู้สึกขาดอิสรภาพ ถูกบีบบังคับให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันขององค์กร จึงก่อให้เกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลง

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีการสั่งสมมานาน แต่หากผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรตระหนัก เห็นความจำเป็นและความร่วมมือกัน ซึ่งปัจจัยหรือสถานการณ์ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมองค์กรมีหลายกรณี ดังนี้

1. เมื่อองค์กรเกิดวิกฤตการณ์หรือเจอปัญหาใหญ่ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวจากสถานการณ์เดิม
2. เมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้นำระดับสูง ก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงในปรัชญาและค่านิยมที่สำคัญขององค์กรด้วย
3. เมื่อมีการควบรวมกิจการเกิดขึ้น องค์กรแม่ก็มักจะถ่ายทอดวัฒนธรรมของตนเองไปยังองค์กรที่ควบรวมเข้ามา หรือมีการรวมวัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กรเหล่านั้นเข้ามาไว้ด้วยกัน
4. ในกรณีที่องค์กรมีขนาดเล็กและก่อตั้งมาไม่ยาวนาน ผู้บริหารจะสามารถสื่อสารค่านิยมและปรัชญาใหม่ๆ ให้สมาชิกยอมรับได้ง่ายกว่า แต่ถ้าวองค์กรก่อตั้งมายาวนาน การนำค่านิยมหรือปรัชญาใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมมาสู่องค์กรจำกระทำได้ยากต้องใช้เวลาานกว่า
5. เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่อ่อนแอซึ่งองค์กรจะเปิดรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่ากรณีที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งนอกจากนี้ Robbins และ Coulter (2002) ได้เสนอแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้
6. เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่เพื่อให้เข้าใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง
7. ทำความเข้าใจกับพนักงาน เพื่อให้เห็นความจำเป็นที่ว่าองค์กรจะอยู่รอดไม่ได้หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น
8. แต่งตั้งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ เข้ามาทำหน้าที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลง
9. ทำการปรับโครงสร้างและปรับองค์การให้เหมาะสม
10. สร้างเรื่องเล่าและพิธีกรรมใหม่ ๆ ที่จะช่วยสื่อวิสัยทัศน์นั้นออกมาให้คนอื่นได้ทราบ
11. ปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม การประเมินผลและระบบรางวัลจูงใจที่จะช่วยสนับสนุนค่านิยม และปรัชญาใหม่ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้น

การรวมวัฒนธรรมองค์กร (Acculturation)

ปัจจุบันองค์กรทั้งหลายนิยมควบรวมกิจการกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการอยู่รอด ซึ่งประเด็นปัญหาที่จะทำให้การควบรวมกิจการล้มเหลว คือ การมีวัฒนธรรม

องค์กรที่ต่างกันอย่างมาก ดังเช่นกรณีของเซกาและบันได ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบความเข้ากันได้ของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 2 แห่ง (Bicultural Audit) ให้ชัดเจนก่อน จึงจะทำให้การควบรวมกิจการประสบความสำเร็จในการรวมวัฒนธรรมอาจทำได้โดยอาศัยกลยุทธ์เพื่อการรวมวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. การทำให้คล้ายกัน โดยการดูดซึม (Assimilation) จะเป็นลักษณะของการที่องค์กรที่ถูกครอบครองเต็มใจที่จะไปใช้วัฒนธรรมองค์กรที่มากครอบครอง ซึ่งมักจะเป็นกรณีที่กิจการที่ครอบครองจะมีขนาดที่ใหญ่กว่า มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งกว่าและดีกว่า

2. การประสาน (Integration) จะเป็นการรวมและเลือกเอาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมของทั้งสองแห่งเข้ามาสร้างเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่ดีขึ้น วัฒนธรรมที่รวมกันนี้จะเกิดขึ้นได้จากการผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่ายได้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด และมีกลยุทธ์ในการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการประสานวัฒนธรรมองค์กรทั้งสอง

3. การแยกออกจากกัน (Separation) จะเกิดขึ้นเมื่อทั้ง 2 องค์กรตกลงที่จะยังคงตั้งอยู่ และมีวัฒนธรรมของตนเอง กรณีนี้จะเหมาะเมื่อทั้ง 2 องค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงกลยุทธ์ หรือต้องการคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตนเอง เพราะต่างฝ่ายต่างมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีความเหมาะสม ตัวอย่างบริษัท เดมเลอร์ไครส์เลอร์ ที่ต่างฝ่ายก็ดำรงไว้ซึ่งสำนักงานใหญ่ของตนไว้ โดยที่ไครส์เลอร์มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองโอเบิร์ตฮิลล์ มิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา และเดมเลอร์มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองสตูทการ์ต ประเทศเยอรมันตามข่าว

4. การลดความสำคัญของวัฒนธรรม (Deculturation) จะเกิดขึ้นในกรณีที่องค์กรที่ถูกครอบครองถูกบังคับให้เลิกใช้วัฒนธรรมองค์กรของตนเองเพราะผู้ครอบครองเห็นว่าวัฒนธรรมเดิมไม่เหมาะสม จึงบังคับให้ใช้วัฒนธรรมของผู้ครอบครอง หรือจะไม่ต้องใช้วัฒนธรรมองค์กรที่มากครอบครองก็ได้ แต่องค์กรที่ถูกครอบครองมักจะสูญเสียเอกลักษณ์ของตนเอง และพนักงานมักจะเกิดความเครียดด้วย

ดังนั้น การรวมวัฒนธรรมองค์กรที่ประสานความแตกต่างให้ประสบความสำเร็จนั้น น่าจะใช้วิธีการดูดซึม และ/หรือ การประสานวัฒนธรรมขององค์กรทั้งสองให้เหมาะสม จึงจะได้ประโยชน์จากวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน (Cultural Diversity)

ผลจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กรเกิดจากพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องมาจากความกดดัน ความคับข้องใจต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สะสมมาช่วงเวลาหนึ่ง เช่น รูปแบบการบริหารจัดการ, การดำเนินงานขององค์กรที่บีบคั้นหรือไม่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร มักเริ่มจากคน

กลุ่มเล็ก ๆ ในองค์กรและขยายขึ้นจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันในองค์กร บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วบางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ และแยกย่อย

การรวมตัวขององค์กรอาจก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลาย เกิดนโยบาย,แนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความร่วมมือภายในระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง และระหว่างองค์กรกับบุคลากร แต่ใช้จะมีเพียงด้านบวกเท่านั้น การรวมตัวขององค์กรย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคลากร รวมทั้งส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งผู้บริหารมักละเลยในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จนเป็นผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย เช่น ปัญหาสมองไหลจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง เมื่อใดก็ตามที่ความรู้สึกเดิม ๆ ถูกทำลายลง แนวคิดใหม่แนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง จะได้รับการยอมรับอย่างง่ายดาย จากการสำรวจพบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมในองค์กร ดังนี้

1. ข้อขัดแย้ง เมื่อแนวคิดเดิม ๆ ไม่ได้ได้รับการยอมรับ ย่อมมีแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องและกลมกลืนมาแทนที่เสมอ
2. เกณฑ์ในการเปลี่ยนแปลง สัญญาณในการเปลี่ยนแปลงมักเกิดจากผู้อาวุโส, ผู้มีอิทธิพล หรืออาจเป็นคนกลุ่มใหม่ในองค์กร
3. กฎระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ ฝ่ายบริหารมักมีข้อกำหนดใหม่ ๆ สำหรับบุคลากรเสมอ ๆ
4. การยอมรับข้อตกลงใหม่แน่นอนว่าข้อตกลงใหม่ย่อมเป็นไปในแนวเดียวกันกับโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร
5. การคงอยู่ของข้อตกลงใหม่ถ้าบุคลากรทุกคนในองค์กรเลือกข้อตกลงที่ตรงกัน ก่อให้เกิดเป็นข้อตกลงร่วมกันในองค์กรที่เกิดจากวัฒนธรรมภายในองค์กรนั่นเอง

หลังการรวมตัวกันขององค์กร ฝ่ายบริหารมักมองเพียงผลประกอบการสูงสุดขององค์กร และมองข้ามปัจจัยสำคัญที่ทำให้การรวมตัวประสบความสำเร็จ นั่นก็คือการรวมตัวกันทางจิตใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การไม่ให้ความใส่ใจในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า, ผู้ประสานงานบุคลากรทุกฝ่าย นั้นจะทำให้ทุกอย่างล้มเหลว

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ขององค์กร จะเห็นได้ว่าองค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเงียบ ๆ โดยวัฒนธรรมในองค์กรอย่างมีระเบียบแบบแผน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรหรือการบริหารงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เช่น องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากร ก็จะกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปเหมือนกับการเบนเป้าหมาย จนในที่สุด

ก็ได้รับการยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นธรรมชาติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนทิศทางการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในองค์กรล้วนมาจากความคิดสร้างสรรค์, การต้องการความเปลี่ยนแปลง และปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรรวมทั้งปัจจัยเสริมทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเงียบ ๆ แยกขยและมิระเบียบแบบแผน ดังนั้น การที่กลุ่มโรงไฟฟ้า อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ (ระยอง) จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งถือเป็นบุคลากรที่สำคัญ จึงต้องตระหนักถึงค่านิยม วัฒนธรรมความเป็นอัตลักษณ์ขององค์กรด้วย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

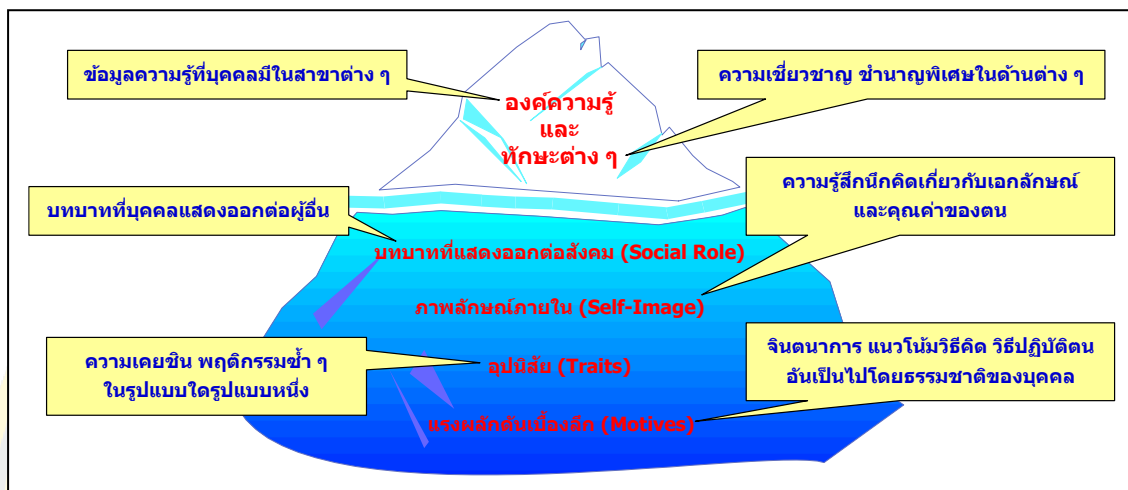
ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดสมรรถนะได้แพร่หลายมานานในต่างประเทศ และองค์กรชั้นนำหลายแห่งในโลกได้นำแนวคิดนี้ไปพัฒนาองค์กรตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 1990 แต่สมรรถนะเพิ่งจะได้รับความสนใจและกล่าวถึงอย่างจริงจังในประเทศไทยเมื่อไม่นานมานี้เอง ในปัจจุบันองค์กรชั้นนำหลายแห่งได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด

ในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัท ชื่อนำที่มีหน่วยงานหรือสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศไทย ก่อนจะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น บริษัทเครือปูนซีเมนต์ไทย บริษัทชินคอร์ปอเรชั่น บริษัทไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น และด้วยเหตุผลที่ภาคเอกชนได้นำแนวความคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ได้แก่ให้เกิดความตื่นตัวในวงการราชการ จึงได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะไปทดลองใช้ในหน่วยงานราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้จ้างบริษัท Hay Group ซึ่งเป็นที่ปรึกษา มาเป็นที่ปรึกษาในการนำแนวคิดสมรรถนะมาทดลองใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้ทดลองนำมาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในปี พ.ศ. 2547 (จรัมพร ประถมบูรณ์, 2548, หน้า 3)

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency มักให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันเช่น บางท่านแปลว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ มักจะอ้างอิงถึงความหมายหรือคำนิยามของ David C. McClelland ที่กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่อง

ขีดความสามารถ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง แสดงเกี่ยวกับ แนวคิดหลักการของ Competency



ภาพที่ 3 รูปแบบภูเขาน้ำแข็งสมรรถนะ (The Iceberg Model of Competencies)
(Spencer & Spencer, 1993)

จากรูปแบบภูเขาน้ำแข็งสมรรถนะสามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขา ต่าง ๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดัน เบื้องลึกคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ และคำนิยามนี้มักจะถูกนำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนด

ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะ (Competency) มักได้รับคำนิยาม หรือมีการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการและมีผู้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ (Competency)

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้คำนิยามคำว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

The American Heritage Concise Dictionary (1994) ให้ความหมายว่า Competency คือ

1) คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ (The state or quality of being competent) 2) ลักษณะเฉพาะของทักษะ ความรู้ หรือความสามารถ (A specific range of skill, knowledge or ability)

McClelland (1973 อ้างถึงใน สุภิญญา รัศมิธรรมโชติ, 2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ (Competency) คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดให้งานที่ตนรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรมและทัศนคติที่บุคลากรที่จำเป็นต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

สมนึก ทองเอี่ยม (2550, หน้า 48) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และความชำนาญไปใช้ในการปฏิบัติงานในความสำเร็จให้บรรลุผลสำเร็จเหนือกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

จากความหมายที่ได้ศึกษาผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้สรุปว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ลักษณะนิสัย และค่านิยม ของแต่ละคน ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด ทำวิจัยเป็นและเก่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบัน การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการวิจัย และส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทำงานวิจัยสถาบันมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) ของนักวิจัยสถาบันเรียกว่าเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมในการทำวิจัยสถาบันให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด ทำวิจัยเป็นและเก่ง

ประเภทของสมรรถนะ

พัชนีธ์ ธารเสนา (2551) จัดแบ่งสมรรถนะจากแนวคิดของ Spencer ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมี สามารถสังเกตและพัฒนาได้โดยง่าย แต่ไม่สามารถสร้างความโดดเด่นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

2. สมรรถนะที่สร้างความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง สิ่งที่ไม่มองเห็นได้ยากและพัฒนาได้ยาก ประกอบด้วยแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน ค่านิยม แรงขับ และทัศนคติที่มีต่อบทบาทของตนทางสังคม ส่วนนี้เป็นส่วนที่ไม่สามารถมองเห็น หรือบอกได้โดยง่าย ยากต่อการวัด การพัฒนา แต่เป็นสิ่งที่สร้างความโดดเด่นและความแตกต่างของระดับผลการปฏิบัติงาน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543, หน้า 17) จัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร หรือธุรกิจนั้น ๆ คือ เนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลักทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับชั้นของตำแหน่งงานหรือบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ ภายในองค์กร

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548, หน้า 28-30) จัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. จิตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และเป็นลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. จิตความสามารถสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึง ทักษะในการจัดการและการบริหารต่าง ๆ และเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับบริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

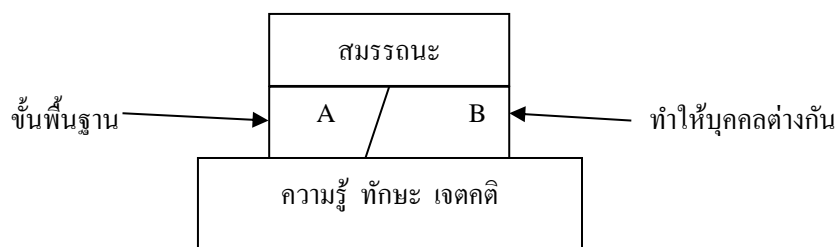
3. จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น

หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

4. ขีดความสามารถตามสมรรถนะบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ที่เหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลเลนด์ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพที่ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 48)

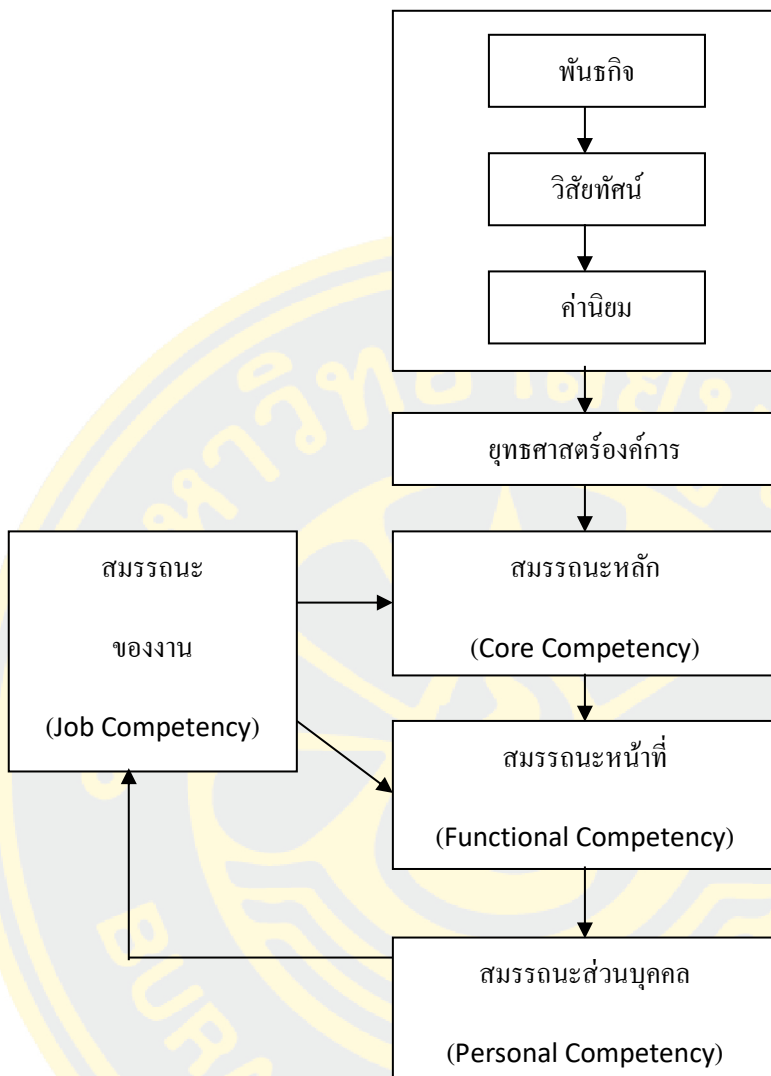
จากภาพความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะแต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น

สมรรถนะดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

การกำหนดสมรรถนะ

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพ



ภาพที่ 5 การกำหนดสมรรถนะ

(อานนท์ สักดีวรวิชัย, 2547, หน้า 62; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 50-51; 58-59)

จากภาพจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กรมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร นั้นเป็นรายละเอียดและแนวทางที่นำมาประกอบการพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกันงานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกันสมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหาร

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป

2. สมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/ Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งานหรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

จากการศึกษาสมรรถนะที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรสามารถทำได้หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับ การกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าเป็นองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะเพื่อให้อัดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กรการค้ำงานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่นวิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการสมรรถนะไว้แล้วการสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน ตลอดจนการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไปได้อีกด้วย

การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยมีนักวิชาการได้นำเสนอแนวทาง และวิธีการ ดังนี้

อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2548, หน้า 65-77) ได้นำเสนอขั้นตอนการประเมินสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งงานต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวิธีการการประเมินสมรรถนะของพนักงาน

วิธีการประเมินสมรรถนะของพนักงานรายบุคคลแบ่งออกเป็น 4 วิธีการดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

การประเมินความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นโดยใช้วิธีการมาตรฐานตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการของการประเมินสมรรถนะที่ง่ายที่สุด แต่องค์การส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้ เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้ประเมิน เพราะผู้ประเมินอาจไม่ประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ผลการประเมินที่ได้รับการเกิดเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง

2. การประเมินโดยหัวหน้างาน (Supervisor Assessment)

การประเมินสมรรถนะของพนักงานโดยหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการประเมินที่พบเห็นมากที่สุดซึ่งองค์การส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้ การประเมินแบบนี้ในช่วงของการประเมินการปฏิบัติงาน อาจประเมินปีละครั้ง (ประเมินผลปลายปี) หรือปีละ 2 ครั้ง (ประเมินผลกลางปีและปลายปี) การประเมินสมรรถนะของพนักงานโดยหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินอาจได้รับผลการประเมินที่ไม่ถูกต้องหรือเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงซึ่งอาจเกิดจากที่ผู้ประเมินมีอคติหรือแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจไม่ถูกต้อง

3. การประเมินแบบ 180 องศา (180-Degree Assessment)

การประเมินความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น โดยหัวหน้างานและตนเองเป็นผู้ประเมิน ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการประเมินที่ผสมผสานระหว่างวิธีการประเมินโดยตนเองกับการประเมินโดยหัวหน้างาน เพื่อลดปัญหาอคติที่เกิดขึ้นจากการประเมิน วิธีการประเมินแบบนี้ควรกำหนดน้ำหนักของผู้ประเมินว่าจะให้น้ำหนักของหัวหน้าประเมินเป็นเท่าไร สำนักงานประเมินเป็นเท่าไร ซึ่งควรกำหนดน้ำหนักเป็นร้อยละ (%) และผลรวมร้อยละของหัวหน้าและพนักงานควรเป็น 100% หลังจากนั้นนำผลที่ได้รับจากการประเมินสมรรถนะทั้งจากหัวหน้างานและพนักงานมาหาค่าเฉลี่ยของการประเมิน

4. การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Assessment)

การประเมินความสามารถในการทำงานตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้น แบบรอบทิศทาง อยู่บนพื้นฐานของทีม (Team-based Approach) โดยมีผู้ประเมินที่เกี่ยวข้องในการทำงานทั้งหมดเป็นผู้ประเมิน ประกอบด้วย หัวหน้างาน ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย วิธีการประเมินในรูปแบบนี้จะต้องมีการกำหนดน้ำหนักของผู้ประเมินว่าจะให้ผู้ประเมินมีน้ำหนัก

การประเมินอย่างไร โดยกำหนดร้อยละ (%) รวมกันได้ 100% และหลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะจากผู้ประเมินทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย การประเมินแบบ 360 องศา มีข้อควรพิจารณา ดังนี้

4.1 การเลือกตัวแทนที่เป็นผู้ประเมิน สำหรับหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานในระดับหรือตำแหน่งเดียวกันมากกว่า 1 คน เช่น เพื่อนร่วมงานมี 20 คน แต่จำเป็นต้องเลือกตัวแทนเพื่อประเมิน 3 คน ถ้าเป็นเช่นนี้ อาจมีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อพิจารณาหาตัวแทนที่เหมาะสมในการประเมินความสามารถของตำแหน่งงาน

4.2 การเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดฐานข้อมูลเพราะหลังจากที่รวบรวมผลการประเมินได้แล้วในขั้นตอนถัดไป คือ การประมวลผลเพื่อหาผลสรุปการประเมินจากตัวแทนทั้งหมด ซึ่งควรมีการเตรียมความพร้อมด้วยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหาร จัดเก็บข้อมูลที่รวบรวมได้

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงาน

การประเมินสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานรายบุคคล มีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การระบุผู้ถูกประเมิน

การระบุกลุ่มคนที่องค์กรต้องการประเมินความสามารถรายบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร ความพร้อมและวัตถุประสงค์ของการประเมินในแต่ละองค์กร โดยอาจแบ่งกลุ่มคนที่ประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment) โดยมีกลุ่มคนที่ต้องการประเมินพิจารณา ดังนี้ 1) พนักงานทั้งหมดในองค์กรที่เป็นพนักงานประจำ 2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร 3) ผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งงานในระดับบริหาร 4) กลุ่มพนักงานที่จะเป็นดาวเด่นขององค์กร 5) กลุ่มพนักงานที่อยู่ในสายธุรกิจหลักขององค์กร และกลุ่ม 6) กลุ่มพนักงานที่หายากหรือมีอัตราลาออกค่อนข้างสูง

2. กำหนดสมรรถนะ

กำหนดสมรรถนะและพฤติกรรมในแต่ละระดับ และระดับความคาดหวังของสมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานที่จะประเมินหาช่องว่างของความสามารถโดยจัดทำแบบประเมินความสามารถของพนักงาน ซึ่งแยกตามรายชื่อของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

3. การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ควรมีการกำหนดวิธีการประเมินว่าจะใช้วิธีการใด ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินโดยหัวหน้า การประเมินแบบ 180 องศา หรือการประเมินแบบ 360 องศา และหลังจากนั้นนำแบบประเมินความสามารถของพนักงานที่กำหนดขึ้นไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ พนักงาน หัวหน้าพนักงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงาน เพื่อนร่วมงานของ

พนักงาน หรือผู้รับบริการเพื่อประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันและประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานที่คาดหวังและสรุปผลการประเมินความสามารถ

4. การวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่าง

หลังจากที่สรุปผลการประเมินความสามารถของพนักงานจากการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์หาช่องว่างความสามารถ (Competency Gap Assessment) โดยหาค่าความต่างกันระหว่างความสามารถในการทำงานในปัจจุบัน (Actual Competency) กับความสามารถในการทำงานที่คาดหวัง (Expected Competency) ของตำแหน่งงาน โดยพิจารณาคำนวณดังนี้

ช่องว่างความสามารถ = ระดับความสามารถปัจจุบัน - ระดับความสามารถที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการประเมินสมรรถนะ

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่างของสมรรถนะของตำแหน่งงานแล้วขั้นตอนต่อไป คือการดำเนินการหาข้อสรุปของการประเมินว่าพนักงานผู้นั้นควรปรับปรุงสมรรถนะในด้านใดบ้างโดยให้พิจารณาว่ามีสมรรถนะตัวใดที่มีค่าติดลบ ซึ่งหมายถึงพนักงานมีระดับความสามารถทำงานในปัจจุบันน้อยกว่า ระดับความสามารถที่คาดหวัง ซึ่งสมรรถนะตัวนั้นจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะแต่ละตัวจากน้ำหนักของสมรรถนะที่กำหนดขึ้น

จากการศึกษาประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่ากลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สามารถนำประโยชน์จากการประเมินนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในมิติต่างๆ เช่น การให้เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน เป้าหมายขององค์กรจะถูกทำให้ชัดเจนขึ้น และถูก ถ่ายทอดจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ซึ่งจะ ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจว่าสิ่งที่ตนเองปฏิบัตินั้นมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จขององค์กร เป็นการส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ และพัฒนาตนเอง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาในที่สุด เป็นการทำให้การทำงานมีความ ยุติธรรมและเหมาะสม ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการจัดการด้านต่างๆ เช่น การปรับเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การโอนงาน และการเลิกจ้าง โดยทั่วไปแล้ว ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดความยุติธรรมในเรื่องการให้รางวัล ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยส่งเสริมให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้หัวหน้างานและบุคลากรเกิดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ตลอดจนผู้บริหาร

ได้รู้จักพนักงานดีขึ้น และช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การที่พนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นอีกด้วย

ข้อมูลของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดำเนินการด้านธุรกิจในรูปแบบบริษัท ฯ เริ่มดำเนินธุรกิจในปี พ.ศ. 2536 โดยเป็นหนึ่งในผู้บุกเบิกอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้าภาคเอกชนของประเทศไทย ปัจจุบันเรามีกำลังการผลิตไฟฟ้ารวมทั้งสิ้น 2,896 เมกะวัตต์ และในปี พ.ศ. 2568 จะมีกำลังการผลิตไฟฟ้ารวมเป็น 3,424 เมกะวัตต์ และมีเป้าหมายเพิ่มกำลังการผลิตภายใต้สัญญาซื้อขายไฟฟ้าที่ 5,000 เมกะวัตต์ทั่วภูมิภาคอาเซียน ปัจจุบัน เราดำเนินการผลิตไฟฟ้าโดยใช้เชื้อเพลิงก๊าซธรรมชาติ เชื้อเพลิงดีเซล พลังงานแสงอาทิตย์ และกำลังดำเนินการขยายไปสู่การผลิตไฟฟ้าพลังน้ำ และพลังงานลมอีกด้วย

วิสัยทัศน์

โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างพลังให้กับสังคมโลกด้วยความโอบอ้อมอารี “Empowering The World Compassionately” และจะประกอบธุรกิจตามแนวทางของบริษัทฯ กว่า 140 ปี ในการดำเนินธุรกิจด้วยความโอบอ้อมอารีเพื่อสร้างความศิวิไลซ์ ภายใต้ความเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติ “Doing Business with Compassion for the Development of Civilization in Harmony with Nature”

พันธกิจ

โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้วางพันธกิจ (Missions) ของบริษัท ฯ ไว้ 6 ประการ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ต่างๆ ไว้ดังนี้



ภาพที่ 6 พันธกิจเชิงกลยุทธ์ของโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ทั้งนี้ โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เชื่อว่ามาตรฐานการทำงานที่เป็นมืออาชีพและทัดเทียมกับระดับสากล ประกอบกับความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรที่กลุ่มบริษัทฯ มีอยู่ จะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการเติบโตของธุรกิจ ทำให้กลุ่มบริษัทฯ สามารถผลิตไฟฟ้าที่มีเสถียรภาพและเป็นที่น่าเชื่อถือต่อทุกภาคส่วน รวมถึงการให้บริการที่มีคุณภาพ สามารถเพิ่มมูลค่าอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชน และสังคม ในวงกว้าง ด้วยความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนเพื่อการเจริญเติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืนด้วยความโอบอ้อมอารี บริษัทจึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการดูแลและยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชน โดยรอบโรงไฟฟ้า ตลอดจนการพัฒนาสังคมของประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง ชุมชนและสังคมถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ทั้งนี้บริษัทมีแนวทางการดำเนินงานกับชุมชนและสังคมในการสร้างความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดีให้กับชุมชนและสังคม ซึ่งจะทำให้บริษัททราบถึงความคิดเห็นและความคาดหวังในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะรวบรวมนำมาจัดทำแผนงานการดำเนินการให้

ตอบสนองต่อความคาดหวังได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องอันจะนำมาสู่ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากชุมชนและสังคมในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้มีการกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกันเพื่อให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีทัศนคติที่ดี คือ

1. แสดงทัศนคติที่ดีต่องานและผู้อื่น
2. ขอบคุนและชื่นชมเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น
3. มุ่งมั่นแสดงทัศนคติที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์คับขัน
4. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดกว้างทางความคิดและยอมรับความคิดเห็น

ที่แตกต่าง

2) ด้านความเป็นมืออาชีพ คือ

1. แสดงความรู้ความชำนาญและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งพร้อมทั้งนำมาประยุกต์ใช้ได้
- อย่างเหมาะสม

2. มองเห็นภาพรวมและทำงานอย่างเป็นระบบ เมื่อเผชิญกับความท้าทาย และปัญหา

ต่างๆ

3. มองหาช่องทางพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. รับผิดชอบและคำนึงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

3) ด้านความร่วมมือกัน คือ

1. สนับสนุนและยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น
2. มีส่วนร่วมในการทำงานของทีมอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในองค์กร
4. ให้ความร่วมมือและคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ

4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ

1. นำแนวคิดที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
2. แลกเปลี่ยนและเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ
3. พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์
4. คิดเชิงรุกเพื่อหาโอกาสใหม่ๆ ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและลดความเสี่ยง

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาดูแลชุมชนโดยรอบโรงไฟฟ้า

บริษัท ฯ ได้มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม(Environmental Impact Assessment - EIA) รายงานผลกระทบสิ่งแวดล้อมเบื้องต้น (Initial Environmental

Examination - IEE) และแนวทางประมวลหลักการปฏิบัติการ (Code of Practice - CoP) และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ตลอดจน มีการดูแลติดตาม และ รายงานผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางและข้อกำหนดอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ในการจัดทำประชาพิจารณ์ บริษัทได้จัดให้มีการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลการดำเนินงาน โครงการ โรงไฟฟ้าเพื่อให้รับทราบถึงขั้นตอนแนวทางการดำเนินงาน กระบวนการผลิตไฟฟ้า และระบบจำหน่ายไฟฟ้า รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในชุมชนรอบข้างอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างความเข้าใจร่วมกัน และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาโครงการ โรงไฟฟ้าของบริษัทให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคมต่อไป

กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยบริษัทมีนโยบายในการสนับสนุนการดูแลและพัฒนาชุมชนโดยรอบโรงไฟฟ้าผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวทางและแผนงานการพัฒนาชุมชนและสังคมที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจทั้งนี้บริษัทมุ่งหวังให้เกิดการสร้างคุณค่าร่วมกันในการดูแลและส่งเสริมการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและชุมชนในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาแก่เยาวชน และสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ชุมชนที่ด้อยโอกาส ให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้โดยมีแนวทาง ปฏิบัติดังนี้

1. บริษัท ฯ มุ่งที่จะทำความเข้าใจ สื่อสารกับสังคมถึงสถานะ และข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของบริษัท ฯ ความรับผิดชอบต่อของบริษัท ฯ ต่อชุมชนและสังคมโดยรวม และความรับผิดชอบต่อบริษัทในสิ่งแวดล้อม โดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริงที่อาจเปิดเผยได้ ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับนักลงทุน ผู้ถือหุ้น และผู้สนใจทั่วไป อย่างทันสมัยทันสถานการณ์

2. บริษัท ฯ มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมในการรักษาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. บริษัท ฯ จะคำนึงถึงทางเลือกในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ โดยให้มิผลกระทบต่อความเสียหายของสังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชนน้อยที่สุด สนับสนุนการลดการใช้พลังงาน และทรัพยากร

4. บริษัท ฯ ปลุกฝังจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในบุคลากรของบริษัท ฯ ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในการทำธุรกรรมกับคู่ค้าที่มีเจตจำนงเดียวกันกับบริษัท ฯ ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้นำในการส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อชนรุ่นหลัง

5. บริษัท ฯ มีความประสงค์ในการคืนกำไรส่วนหนึ่งเพื่อกิจกรรมที่จะมีส่วนสร้างสรรค์สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ กิจกรรมที่จะกระทำต้องเป็นกิจกรรมที่เหมาะสม สร้างประโยชน์ให้กับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมได้จริง หากเลือกใช้การบริจาค จะต้องตรวจสอบข้อมูลผู้รับบริจาค เพื่อให้แน่ใจว่านำไปใช้เพื่อการกุศลอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ก่อนประโยชน์อย่างแท้จริง และการบริจาคต้องมีเอกสารหลักฐาน

โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปิดให้ศึกษาดูงานกิจการ โรงไฟฟ้าการปลุกฝังการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดฝึกอบรมและซ่อมแซมระบบไฟฟ้า
3. โครงการปลูกป่า การฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
4. โครงการ Electrical Learning Center
5. การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนในเทศกาลต่าง ๆ
6. การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพ
7. การสนับสนุนและพัฒนาวิสาหกิจ
 - สินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชน
 - การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
8. การสนับสนุนการเรียนรู้ศาสตร์พระราชาและเศรษฐกิจพอเพียง
9. โครงการบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อย และโครงการอาชีวศึกษาวิภาคี
10. การสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน
11. การร่วมจัดงานวิทยาศาสตร์ พลังงาน เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
12. การสนับสนุนทุนการศึกษา
13. การสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนาในเทศกาลต่าง ๆ
14. การสนับสนุนงานด้านการกุศล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมหรือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นภาพรวม โครงร่างของเอกสารที่ศึกษาและทำให้เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงของประเด็นต่าง ๆ จากการ ค้นคว้าทำให้ทราบว่าไม่เพียงแต่ผู้วิจัยเท่านั้นที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาด้านรับรู้ ความสำคัญและความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ของ องค์กร ดังจะเห็นได้จากการที่มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

สมบัติ พุทธา (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการ ของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถาม ใช้กลุ่ม ตัวอย่าง คือ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 397 โรงงาน ที่เป็นอุตสาหกรรมในกลุ่ม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และชิ้นส่วน อาหารและเครื่องดื่ม เคมีและปิโตรเคมี ซีเมนต์ เซรามิกและยา เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของ ห้องปฏิบัติการสอบ เทียบ ใน 5 ด้านตามทฤษฎี SERVQUAL ของพาราซูราแมน ซึ่งผลที่ได้จาก การศึกษาจะเป็น ประโยชน์ที่ห้องปฏิบัติการสอบเทียบที่เป็นผู้ให้บริการ สามารถนำไปปรับปรุงคุณภาพ การบริการ ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ลูกค้าให้ความสำคัญ การวิเคราะห์ผลการศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อ อธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการ ทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยสถิติ t-test และการทดสอบความแปรปรวนทาง เดียวด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการของห้องปฏิบัติการสอบ เทียบเครื่องมือวัดอยู่ระดับมาก ที่สุด โดยด้านการเอาใจใส่ต่อการบริการ ให้ความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านรูปธรรมของการ บริการ, ด้านการตอบสนอง, ด้านความมั่นใจ และความ น่าเชื่อถือ ตามลำดับ ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และ ประสบการณ์ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้างขององค์กร และระบบ คุณภาพ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ที่ตั้ง ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของเงินลงทุน ปริมาณของเครื่องมือที่มีใช้งาน และงบประมาณที่ใช้ บริการในการสอบเทียบเครื่องมือวัดต่อปี มี ระดับการรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการอย่างมี นัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05

จิรพัฒน์ อุปถัมภ์ (2551) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ศักยภาพและแนวทางเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประชากรที่ ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ เจ้าหน้าที่งบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ใช้วิธีทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่

หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายพบว่า เสนอแนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานระดับสูงสุดในเรื่อง จัดทำหรือจัดหาเอกสารคู่มือ ระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านงบประมาณ เพื่อบุคลากรด้านงบประมาณ ใช้ศึกษาได้อย่างสะดวก นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะในด้านแนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายในเรื่อง การจัดอบรมทบทวนระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณปีละ 1 ครั้ง การมีโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับเจ้าหน้าที่งบประมาณในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ การมีระบบออนไลน์ฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานงบประมาณและการจัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่งบประมาณของหน่วยงาน

ชาคริต ศรีขาว (2551) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด และ 3) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป 2. พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน 3. พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ศรีรุ่ง คงนิน (2555) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด และ 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี 2. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด พบว่าโดยรวม พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับ มากที่สุด ส่วนในด้านความสำเร็จตรงเวลา ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก 3. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรกเทคโนโลยีจำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา เกษร (2555) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู รวมทั้งสิ้น 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 48 คน

โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอน จำนวน 243 คน โดยใช้สูตร ของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และแจกแจงสัดส่วน โดยใช้ตารางเลขสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ณัฐริดา ชูเจริญวัฒน์ (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เขตนครสวรรค์ จำนวน 168 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference และ สัมปรีดิ์ สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุ 26 - 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจ อายุงาน 1 - 5 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความ

คิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่น และความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่นกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิจัย (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยมในการทำงานทั้งเจนเนอเรชั่นวาย เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์สเป็นไปในรูปแบบ และทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์ ตามลำดับ 2) ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของเจนเนอเรชั่นแตกต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์ส

วรัญญา หนูขาว (2556) ทศนคติที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ จำกัด(มหาชน) ภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ จำกัด(มหาชน) ภาคใต้ ศึกษาความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อค่านิยมองค์กรกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน แหล่งที่มาของข้อมูลการศึกษา คือ การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจาก วิทยานิพนธ์ รายงาน

การสำรวจวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ ตำราประกอบการเรียนการสอน ข้อมูลด้านค่านิยมและอัตรา กำลังคนจากระบบข้อมูลของบริษัทและข้อมูลปฐมภูมิจากการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากกลุ่ม ประชากรที่เป็นพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อิน โพร จำกัด(มหาชน) ภาคใต้ จำนวน 232 คน โดย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.70 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี ร้อยละ 38.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 83.20 อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 70.30 และมีอายุงานในบริษัทระหว่าง 4 – 6 ปี ร้อยละ 41.40 ผลการศึกษา ทักษะคิดที่มีต่อค่านิยม องค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีทักษะคิดโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากต่อ ค่านิยมองค์กรทุกด้าน โดยมีทักษะคิดต่อค่านิยมด้าน Initiatives and Improvements (การคิดและ พัฒนาอยู่เสมอ มุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับ บุคคลและองค์กร) มากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.42 ขณะที่มิทักษะคิดต่อค่านิยมองค์กรด้าน Forward Looking (มุ่งไปข้างหน้าโดยแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำเร็จในธุรกิจ) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.68 และพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการ ประพฤติปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในด้าน Service minded (มี จิตสำนึกในการให้บริการเพื่อส่งมอบประสบการณ์ทางบวกให้แก่ลูกค้า) มากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.82 ขณะที่มิพฤติกรรมในการทำงานด้าน Guarding against irrationality (กล้าโต้แย้งกันอย่างสร้างสรรค์ เคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.35 นอกจากนี้ จากการทดสอบความ แตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของพนักงานและอายุงานในบริษัทที่แตกต่างกันส่งผลให้ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีพฤติกรรมการทำงาน มากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด และพนักงาน อายุต่ำกว่า 25 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือ สูงกว่ามีพฤติกรรมการทำงานมากกว่าพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานระดับ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มี อายุงานในบริษัทมากกว่า 11 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด และพนักงานที่มีอายุงาน ในบริษัทน้อยกว่า 1 ปี มีพฤติกรรมในการทำงานน้อยที่สุด นอกจากนี้จากการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า โดยรวมระดับทัศนคติ ของพนักงานต่อค่านิยมแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมในการ ทำงานของพนักงาน โดยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูงในด้าน Forward Looking (มุ่งไปข้างหน้าโดยแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง) Teamwork (การทำงานเป็น

ทีม ร่วมมือกันในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร) ด้าน Vision Focus(มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันเพื่อสนองวิสัยทัศน์ร่วมกัน) Accountability (มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อน้ำที่อย่างมีคุณภาพ)

พระ สุทธิคุณ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ และธนาภิญญา อัครตฤทธิ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัด สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 จำนวน 391 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากนั้น ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับ ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับผลการศึกษาที่ค้นพบ และผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมบัติ พุทธา (2556) การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด	ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัดอยู่ระดับมากที่สุด โดยด้านการเอาใจใส่ต่อการบริการ ให้ความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านรูปธรรมของการ บริการ, ด้านการตอบสนอง, ด้านความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือ ตามลำดับ	ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้างขององค์กร และระบบคุณภาพ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ที่ตั้ง ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของเงินลงทุน ปริมาณของเครื่องมือที่มีใช้งาน และ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
<p>จिरพัฒน์ อุปถัมภ์. (2551) ศึกษาศึกษาคุณภาพและแนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย</p>	<p>ผลการศึกษา พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงบประมาณ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายพบว่า เสนอแนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานระดับสูงสุดในเรื่อง จัดทำหรือจัดหาเอกสารคู่มือระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านงบประมาณเพื่อบุคลากรด้านงบประมาณใช้ศึกษาได้อย่างสะดวก นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะในด้านแนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏ</p>	<p>งบประมาณที่ใช้บริการในการสอบเทียบเครื่องมือวัดต่อปี มีระดับการรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ชาคริต ศรีขาว. (2551) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด.	<p>เชิงบรรยายในเรื่อง การจัดอบรม ทบทวนระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณปีละ 1 ครั้ง การมีโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับเจ้าหน้าที่งบประมาณ ในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ การมีระบบออนไลน์</p> <p>ฐานข้อมูลเกี่ยวกับงาน งบประมาณและการจัดประชุม ร่วมระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ งบประมาณของหน่วยงาน</p> <p>ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ศรีรุ่ง คณิน. (2555) ศึกษาความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสมาร์ทเทรค เทคโนโลยี จำกัด.	ผลการศึกษา พบว่า ความ คิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทเทรค เทคโนโลยี จำกัด พบว่าโดยรวม พนักงานเห็น ด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ในด้าน ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และด้านความ รวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับ มากที่สุด ส่วนใน ด้านความสำเร็จตรงเวลา ด้าน การบรรลุวัตถุประสงค์ และ ด้านความถูกต้องในการ ปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในระดับมาก	ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสมาร์ท เทรคเทคโนโลยี จำกัด ด้าน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรง เวลาในการปฏิบัติงาน ด้าน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
กาญจนา เกษร (2555) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	ผลการศึกษา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งประสงค์ของ โรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน 2) ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและ รายด้านอยู่ ในระดับมาก	ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน กับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศ ทางบวก และพบว่าโดยรวมมี ความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จาก มากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความ หลากหลายของบุคลากร ด้าน ความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์	ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยงวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้	ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ	ผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งเจเนอเรชั่นวาย เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์สเป็นไปในรูปแบบและทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์ตามลำดับ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่ ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของเจนเนอเรชั่นแตกต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์ส

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
วรัญจนา หนูขาว. (2556) ทักษะที่มี ต่อค่านิยมองค์กร และพฤติกรรมใน การทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อิน โพร จำกัด (มหาชน) ภาคใต้	ผลการศึกษา พบว่า ทักษะที่มี มีต่อค่านิยมองค์กรและ พฤติกรรมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีทักษะ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ต่อค่านิยมองค์กรทุกด้าน โดย มีทักษะต่อค่านิยมด้าน Initiatives and Improvements (การคิดและพัฒนาอยู่ สม่ำเสมอ มุ่งสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดี ขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับ บุคคลและองค์กร) มากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.42 ขณะที่ ทักษะต่อค่านิยมองค์กรด้าน Forward Looking (มุ่งไป ข้างหน้าโดยแสวงหาโอกาส พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่ง เป็นปัจจัยสำเร็จในธุรกิจ) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.68 และ พบว่าพนักงานมีพฤติกรรม ในการทำงานสอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีการ ประพฤติปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ในด้าน Service minded (มี จิตสำนึกในการให้บริการเพื่อ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ระดับของพนักงานและอายุงาน ในบริษัทที่แตกต่างกันส่งผลให้ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมี พฤติกรรมการทำงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มี พฤติกรรมในการทำงานมากที่สุด และ พนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี มีพฤติกรรม ในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี พนักงานระดับผู้จัดการ/ ผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการทำงาน มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานในบริษัท มากกว่า 11 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมในการ ทำงานมากที่สุด และพนักงานที่มีอายุ งานในบริษัทน้อยกว่า 1 ปี มีพฤติกรรม ในการทำงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะและพฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน พบว่า โดยรวมระดับทักษะ ของพนักงานต่อค่านิยมแต่ละด้านมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทาง เดียวกันกับพฤติกรรมในการทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ส่งมอบประสบการณ์ทางบวก ให้แก่ลูกค้า มากที่สุดที่ ค่าเฉลี่ย 3.82 ขณะที่ พฤติกรรมในการทำงานด้าน Guarding against irrationality (กล้าโต้แย้งกันอย่างสร้างสรรค์ เคารพในความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.35	ของพนักงาน โดยที่มี ความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทาง เดียวกันค่อนข้างสูงในด้าน Forward Looking (มุ่งไป ข้างหน้าโดยแสวงหาโอกาส พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง) Teamwork (การทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันในทุกระดับทั่วทั้ง องค์กร) ด้าน Vision Focus(มุ่งสู่ เป้าหมายร่วมกันเพื่อสนอง วิสัยทัศน์ร่วมกัน) Accountability (มุ่งมั่น รับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมี คุณภาพ)
ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2557) ศึกษา ความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยมของ พนักงาน ค่านิยม ขององค์กร และ ความผูกพันต่อ องค์กร	ผลการศึกษา พบว่า ค่านิยม ด้านมนุษยธรรม เป็นค่านิยม ที่พนักงานเจเนอเรชันวายให้ ความสำคัญมากที่สุด	ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ค่านิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร แต่รูปแบบ ความสัมพันธ์จะแตกต่างกันในค่านิยม แต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กร แต่ละประเภท อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการศึกษา	ผลการทดสอบสมมติฐาน
พีระ สุทธิคุณ สุ วัฒนา ตุงสวัสดิ์ และชนาภิญญา อัด ตฤทธิ (2559) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของ สำนักงาน สรรพสามิตภาคที่ 3		ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพ สามิตภาคที่ 3 มีความสัมพันธ์ใน ระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.770 ส่วนวัฒนธรรมองค์กร แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมี ความสัมพันธ์ในระดับ ระดับปาน กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยการรับรู้ระดับความสำคัญของค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน และเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีทัศนคติที่ดี ที่แสดงทัศนคติที่ดีต่องานและผู้อื่น การขอบคุณและชื่นชมเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นความมุ่งมั่นแสดงทัศนคติที่ดี แม้อยู่ในสถานการณ์คับขัน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดกว้างทางความคิดและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ด้านด้านความร่วมมือกัน อันเกิดจากการสนับสนุนและยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการทำงานของทีมอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการ แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในองค์กร และการให้ความร่วมมือและคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ ด้านความเป็นมืออาชีพ ที่มีการแสดงออกถึงความรู้ความชำนาญและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งพร้อมทั้งนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม การมองเห็นภาพรวมและทำงานอย่างเป็นระบบ เมื่อเผชิญกับความท้าทายและปัญหาต่างๆ การมองหาช่องทางพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการมีความรับผิดชอบและคำนึงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยการนำแนวคิดที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ตลอดจนมีการคิดเชิงรุกเพื่อหาโอกาสใหม่ๆที่ส่งเสริมความก้าวหน้า และลดความเสี่ยง ซึ่งจากผลการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผลการศึกษาที่สนับสนุนการศึกษาการรับรู้ความสำคัญและความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อนค่านิยมที่เป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองครบทุกตัวแปร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร
กรณีศึกษา: กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative
Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมี
วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานใน
กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตาม
ค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยม กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตาม
ค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองและ 4) เพื่อ
เปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม
โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง
หน่วยงาน และสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในหัวข้อต่าง ๆ
ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตและวิธีการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ตัวแปรในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. เกณฑ์การแปลผล

ขอบเขตและวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการรับรู้ความสำคัญและความสามารถที่มีอยู่ในการ
ปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัด
ระยอง โดยการใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร พนักงานกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 150 คน (กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 148 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใส่สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อน (กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .01)

$$n = \frac{150}{1+150(.01)^2}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1.015} \\ &= 147.78 \end{aligned}$$

ผู้วิจัย จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยย่อยของประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเป็นช่วง ๆ โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดหมายเลขประจำหน่วยตามบัญชีรายชื่อของประชากร (Sampling frame)
2. คำนวณช่วงของการสุ่มของแต่ละตามรายชื่อของบุคลากรในกองตามระบบบัญชีรายชื่อ (n/ N)

3. ทำการสุ่มหาตัวสุ่มเริ่มต้น (Random start)

4. นับหน่วยของตัวอย่างนับไปตามช่วงของการสุ่ม (Random interval)

โดยการสุ่มเป็น ดังนี้ ต้องการสุ่มผู้บริหาร พนักงานกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจำนวน 110 คน จากจำนวนผู้บริหาร พนักงานกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองทั้งหมด 150 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบช่วงของการสุ่ม จึงเป็น 150/148 เท่ากับ 1.013

ปัดตัวเลขเป็น 2 ถ้า 2 หน่วยแรกกลุ่มได้หมายเลข 2 หมายเลขกลุ่มตัวอย่างถัดไปจะเป็น 4, 6, 8, 10, 12 ตามลำดับ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 148 คน

ตารางที่ 2 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงงาน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง(n)		
			รวม	ผู้บริหาร	พนักงาน
1	โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	27	27	5	22
2	โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	32	31	6	25
3	โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	28	28	6	22
5	โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	26	25	5	20
4	โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง	37	37	7	30
รวม		150	148	29	119

ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร
กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 7 ตัวแปร คือ
 - เพศ
 - อายุ
 - ระดับการศึกษา
 - ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ระดับตำแหน่ง
 - หน่วยงาน
 - สถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า
- การรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน คือ
 - ด้านการมีทัศนคติที่ดี
 - ด้านความเป็นมืออาชีพ
 - ด้านความร่วมมือกัน

4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีทัศนคติที่ดี
2. ด้านความเป็นมืออาชีพ
3. ด้านความร่วมมือกัน
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง หน่วยงาน และสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญ ตามค่านิยมขององค์การของกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นคำถามแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นคำถามแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการรับรู้ความสำคัญและความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญและความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำรายละเอียด และหากมีข้อคิดเห็นหรือข้อแก้ไขผู้วิจัยจะแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบเครื่องมือ แบบ IOC เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งห้าท่าน โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ส่วนข้อคำถามที่น้อยกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะ และขอความคิดเห็นเพิ่มเติมจากอาจารย์ที่ปรึกษา ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ซึ่งจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ พนักงานโรงไฟฟ้าให้ครอบคลุมในทุกตำแหน่งงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพหรือความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha)

ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามรายด้าน เป็นดังนี้

ด้านการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมขององค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.96

ด้านสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.92

5. นำเครื่องมือที่ปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนำแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 148 คน ที่เต็มใจและสะดวกในการตอบแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรม SPSS แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง หน่วยงาน และสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า วิเคราะห์โดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสำคัญของค่านิยม ตามค่านิยมขององค์กร ของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญ กับความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

5. เปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน และสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า โดยใช้สถิติดังนี้

ใช้สถิติ t-test ทดสอบเพศ เปรียบเทียบกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

และใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างของ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน และสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ chi-square

7. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) พร้อมนำเสนอความถี่ (Frequency) แต่ละประเด็นที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การวิเคราะห์ การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและมีเกณฑ์ในการแปลผล (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร น้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้ (กนกรัตน์ พัฒนาพิภพพันธ์, 2545, หน้า 25)

ค่า r ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ ระดับสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.30-0.69	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
ค่า r ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีดำเนินการวิจัย สำหรับใช้ศึกษาการรับรู้ความสำคัญแลสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของพนักงานกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม

(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญตามค่านิยม กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และ 4) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน และสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร พนักงานของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจำนวน 110 คน ที่เต็มใจและสะดวกในการตอบแบบสอบถามและนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สถิติ t-test One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ chi-square

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และ 5) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	79.05
หญิง	31	20.95
รวม	148	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	48	32.43
31-40 ปี	56	37.84
41-50 ปี	32	21.62
51-60 ปี	12	8.11
รวม	148	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	26.35
ปริญญาตรี	92	62.16
ปริญญาโท	17	11.49
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	148	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	3	2.03
1-5 ปี	101	68.24
6-10 ปี	32	21.62
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	12	8.11
รวม	148	100.00
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
Technician/Officer/Engineer	85	57.43
Section Manager	34	22.97
Management	29	19.59
รวม	148	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สังกัดหน่วยงาน (แผนก)		
Operation	64	43.24
Maintenance	33	22.30
Administration	19	12.84
Management Support	20	13.51
Management	12	8.11
รวม	148	100.00
สถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า		
โรงไฟฟ้าโรงที่ 1	27	18.24
โรงไฟฟ้าโรงที่ 2	31	20.95
โรงไฟฟ้าโรงที่ 3	28	18.92
โรงไฟฟ้าโรงที่ 4	25	16.89
โรงไฟฟ้าโรงที่ 5	37	25.00
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 79.05 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 รองลงมามีอายุ 20-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คิดเป็นร้อยละ 62.16 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 68.24 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 ส่วนใหญ่ปัจจุบันมีตำแหน่ง Technician/Officer/Engineer จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 57.43 รองลงมามีตำแหน่ง Section Manager จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน (แผนก) Operation จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24 รองลงมา สังกัดหน่วยงาน (แผนก) Maintenance จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าโรงที่ 5 จำนวน 37

คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าโรงที่ 2 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ภาพรวม

การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กร	X	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีทัศนคติที่ดี	4.26	0.50	มากที่สุด	2
2. ด้านความร่วมมือกัน	4.41	0.56	มากที่สุด	1
3. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.21	0.51	มากที่สุด	4
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.26	0.52	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.29	0.47	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กร โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.47) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกันมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการมีทัศนคติที่ดี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) และด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านการมีทัศนคติที่ดี

ด้านการมีทัศนคติที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. ท่านคิดว่าการรับฟังคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน	4.11	0.64	มาก	5
2. ท่านคิดว่าเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน	3.95	0.78	มาก	6
3. ท่านคิดว่าการแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับรางวัลหรือได้รับการชื่นชมเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์กรนี้	4.24	0.62	มากที่สุด	4
4. ท่านคิดว่าการเสียสละและใส่ใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังเผชิญปัญหาในงานเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์กรนี้	4.37	0.60	มากที่สุด	3
5. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานด้วยความสุขซึ่งเกิดจากการสร้างทัศนคติในด้านบวก ในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.43	0.66	มากที่สุด	2
6. องค์กรส่งเสริมพนักงานให้ยอมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและหาวิธีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	4.51	0.58	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.26	0.50	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรส่งเสริมพนักงานให้ยอมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและหาวิธีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ คิดว่าการปฏิบัติงานด้วยความสุขซึ่งเกิดจากการสร้างทัศนคติในด้านบวก ในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) และคิดว่าการเสียสละและใส่ใจในการช่วยเหลือเพื่อน

ร่วมงานที่กำลังเผชิญปัญหาในงานเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยม องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความร่วมมือกัน

ด้านความร่วมมือกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. ท่านคิดว่าการทำงานในความรับผิดชอบของแผนก ถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของการทำงานเป็นทีม	4.44	0.66	มากที่สุด	4
2. ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์กรสนับสนุน	4.45	0.68	มากที่สุด	3
3. ท่านคิดว่าการทำงานที่เร่งด่วนหรืองานยาก สำเร็จลงได้ องค์กรสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4.55	0.62	มากที่สุด	1
4. ท่านคิดว่าการทำงานด้วยความสุขมาจากพื้นฐานของความมั่นใจในเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.29	0.75	มากที่สุด	5
5. ท่านคิดว่าการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ	4.49	0.66	มากที่สุด	2
6. ท่านคิดว่าความรับผิดชอบและคำมั่นถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่ง ที่องค์กรให้ความสำคัญ	4.27	0.66	มากที่สุด	6
ภาพรวม	4.41	0.56	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กร ด้านความร่วมมือกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่าการทำงานที่เร่งด่วนหรืองานยาก สำเร็จลงได้ องค์กรสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.62$) รองลงมาคือ คิดว่าการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ

($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) และ คิดว่าการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์กรสนับสนุน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความเป็นมืออาชีพ

ด้านความเป็นมืออาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานไปฝึกอบรม พัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.26	0.67	มากที่สุด	4
2. ท่านคิดว่าการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญเป็นสิ่งที่ยังคงสนับสนุนและให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.36	0.62	มากที่สุด	2
3. ท่านคิดว่าองค์กรคาดหวังให้พนักงานแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอย่างรวดเร็ว ฉับไวทันต่อเหตุการณ์	4.43	0.65	มากที่สุด	1
4. ท่านคิดว่าองค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานตามแนวความคิดแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.68	มากที่สุด	3
5. ท่านคิดว่าองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาระบบงานที่รับผิดชอบตามการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรม	4.00	0.70	มาก	5
6. ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ	3.86	0.77	มาก	6
ภาพรวม	4.21	0.51	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 7 พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กร ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.51) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่า องค์กรคาดหวังให้พนักงานแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อย่างรวดเร็ว จับไวทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ คิดว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญเป็นสิ่งที้องค์กรสนับสนุนและให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) และคิดว่าองค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาตนเองของ พนักงานตามแนวคิดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ความสำคัญของค่านิยม องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรยินดีรับฟังแนวคิดใหม่ๆ ที่ พนักงานเสนอเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในงานที่ พนักงานรับผิดชอบอยู่เสมอ	4.08	0.71	มาก	6
2. ท่านคิดว่าการพัฒนาแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อ พัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมเป็นสิ่งที้องค์กรคาดหวังจากพนักงาน	4.35	0.58	มากที่สุด	2
3. ท่านคิดว่าการนำความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มา ปรับใช้กับการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที้องค์กรคาดหวัง	4.28	0.59	มากที่สุด	4
4. ท่านคิดว่าการสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ จากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการ ปฏิบัติงานที่้องค์กรสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติ	4.31	0.63	มากที่สุด	3
5. ท่านคิดว่าองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานนำ องค์กรความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ในกับการทำงานใน องค์กรอยู่เสมอ	4.36	0.61	มากที่สุด	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้	อันดับ
6. ท่านคิดว่าองค์การควรสนับสนุนให้พนักงานมีการนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.20	0.70	มาก	5
ภาพรวม	4.26	0.52	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์การ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า คิดว่าองค์การควรสนับสนุนให้พนักงานนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์การอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ คิดว่าการพัฒนาแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังจากพนักงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) และคิดว่าการสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่จากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่องค์การสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ภาพรวม

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับ
1. ด้านการมีทัศนคติที่ดี	4.17	0.48	มาก	4
2. ด้านความร่วมมือกัน	4.43	0.45	มากที่สุด	1
3. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.38	0.45	มากที่สุด	2
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.18	0.49	มาก	3
ภาพรวม	4.29	0.36	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 9 สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.36) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.45) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.49) และด้านการมีทัศนคติที่ดี ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านการมีทัศนคติที่ดี

ด้านการมีทัศนคติที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับ
1. ท่านมีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.22	0.68	มากที่สุด	2
2. ท่านเห็นว่าการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์	4.19	0.66	มาก	3
3. ท่านชื่นชมและยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับรางวัลหรือการชื่นชมจากผู้บริหาร	4.08	0.76	มาก	5
4. ท่านยินดีและเต็มใจเมื่อมีเพื่อนร่วมงานมาช่วยเหลือบุคลากรของหน่วยงานในการปฏิบัติงาน	4.16	0.71	มาก	4
5. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.32	0.70	มากที่สุด	1
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุขใจเมื่อเพื่อนร่วมงานของตนประสบความสำเร็จ	4.07	0.77	มาก	6
ภาพรวม	4.17	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทัศนคติที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.48) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.68) และเห็นว่าการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความร่วมมือกัน

ด้านความร่วมมือกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับ
1. ท่านสามารถปรับตัว เพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างรวดเร็ว เหมาะสม	4.29	0.62	มากที่สุด	6
2. ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะเปลี่ยนบทบาทของ ตนเมื่อมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือความ รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานอยู่เสมอ	4.39	0.60	มากที่สุด	4
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมุ่งมั่นตาม เป้าหมายของหน่วยงานทุกครั้ง	4.39	0.61	มากที่สุด	5
4. ท่านเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.47	0.56	มากที่สุด	3
5. ท่านเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้	4.49	0.57	มากที่สุด	2
6. ท่านมีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ	4.55	0.57	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.43	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือกัน โดยภาพรวมและทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.45) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) และเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความเป็นมืออาชีพ

ด้านความเป็นมืออาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับ
1. ท่านได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.45	0.63	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ	4.41	0.64	มากที่สุด	3
3. เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง	4.45	0.62	มากที่สุด	1
4. ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะ จากการศึกษาหาความรู้นอกเวลางานมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมเสมอ	4.26	0.63	มากที่สุด	6
5. ท่านสามารถสอนงาน อธิบาย หรือถ่ายทอดการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบและเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว	4.34	0.56	มากที่สุด	5
6. ในการปฏิบัติงานทุกครั้งท่านคำนึงถึงความปลอดภัย และความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นเสมอ	4.38	0.57	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.38	0.45	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมและทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.45) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) และ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ	อันดับ
1. ท่านสามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.65	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเสมอ	4.21	0.70	มากที่สุด	4
3. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ	3.97	0.73	มาก	6
4. ท่านสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.76	มาก	5
5. ท่านสามารถนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.68	มากที่สุด	3
6. ท่านสามารถนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร	4.30	0.62	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.18	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.49) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ สามารถนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) และสามารถนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้า ในจังหวัดระยองที่ศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

การรับรู้ ความสำคัญ ในการ ปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน									
	Y ₄		Y ₃		Y ₂		Y ₁		Y _{รวม}	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
X ₁	.08	ต่ำ	.04	ต่ำ	.00	ต่ำ	.60*	ปานกลาง	.24*	ต่ำ
X ₂	.07	ต่ำ	.05	ต่ำ	-.03	ต่ำ	.62*	ปานกลาง	.23*	ต่ำ
X ₃	-.01	ต่ำ	-.02	ต่ำ	-.13	ต่ำ	.69*	ปานกลาง	.17*	ต่ำ
X ₄	.09	ต่ำ	.04	ต่ำ	-.06	ต่ำ	.76*	สูง	.27*	ต่ำ
X _{รวม}	.06	ต่ำ	.03	ต่ำ	-.07	ต่ำ	.73*	สูง	.25*	ต่ำ

* p < .05

- X 1 หมายถึง ด้านการมีทัศนคติที่ดี
- X 2 หมายถึง ด้านความร่วมมือกัน
- X 3 หมายถึง ด้านความเป็นมืออาชีพ
- X 4 หมายถึง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- Y1 หมายถึง ด้านการมีทัศนคติที่ดี
- Y2 หมายถึง ด้านความร่วมมือกัน
- Y3 หมายถึง ด้านความเป็นมืออาชีพ
- Y4 หมายถึง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ 0.25

โดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยรวมตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรด้านการมีทัศนคติที่ดี ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.76$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านความเป็นมืออาชีพกับกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.69$) ด้านความร่วมมือกันกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.62$) และความสัมพันธ์ด้านการมีทัศนคติที่ดีกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.60$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ			χ^2	Sig.
องค์การ				
ชาย	หญิง	รวม		
117	31	148	33.43	0.54
(79.05)	(20.95)	(100.00)		

จากตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 33.43 และมีค่า sig = 0.54 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น เพศกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ					χ^2	Sig.
20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	รวม		
48	56	32	12	148	104.39	0.49
(32.43)	(37.84)	(21.62)	(8.11)	(100.00)		

จากตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 104.39 และมีค่า sig = 0.49 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น อายุกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร				χ^2	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม		
39	92	17	148	63.31	0.70
(26.35)	(62.16)	(11.49)	(100.00)		

จากตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 63.31 และมีค่า sig = 0.70 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น ระดับการศึกษากับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร					χ^2	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป	รวม		
3	101	32	12	148	33.43	0.54
(2.03)	(68.24)	(21.62)	(8.11)	(100.00)		

จากตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 133.06 และมีค่า sig = 0.03 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร				χ^2	Sig.
Technician/ Officer/Engineer	Section Manager	Managemen t	รวม		
85	34	29	148	82.32	0.14
(57.43)	(22.97)	(19.59)	(100.00)		

จากตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบันกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการ

ปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 82.32 และมีค่า sig = 0.14 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น ตำแหน่งงานในปัจจุบัน กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน (แผนก) (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร						χ^2	Sig.
Operation	Maintenance	Adminis- tration	Manageme- nt Support	Manageme- nt	รวม		
64 (43.24)	33 (22.30)	19 (12.84)	20 (13.51)	12 (8.11)	148 (100.00)	149.29	0.28

จากตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสังกัดหน่วยงาน (แผนก) พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดหน่วยงาน (แผนก) กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 149.29 และมีค่า sig = 0.28 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น สังกัดหน่วยงาน (แผนก) กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร						χ^2	Sig.
โรงที่ 1	โรงที่ 2	โรงที่ 3	โรงที่ 4	โรงที่ 5	รวม		
27	31	28	25	37	148	127.14	0.77
(18.24)	(20.95)	(18.92)	(16.89)	(25.00)	(100.00)		

จากตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้ากับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 127.14 และมีค่า sig = 0.77 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น สถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้ากับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ศึกษาส่งผลให้สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ (n = 148)

สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน	X	S.D.	t	Sig.
ด้านการมีทัศนคติที่ดี	ชาย	117	4.16	0.48	-0.60	0.55
	หญิง	31	4.22	0.47		
ด้านความร่วมมือกัน	ชาย	117	4.42	0.45	-0.30	0.76
	หญิง	31	4.45	0.43		
ด้านความเป็นมืออาชีพ	ชาย	117	4.37	0.47	-0.73	0.46
	หญิง	31	4.43	0.37		
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ชาย	117	4.17	0.51	-0.47	0.63
	หญิง	31	4.22	0.41		
ภาพรวม	ชาย	117	4.28	0.37	-0.68	0.49
	หญิง	31	4.33	0.33		

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ
องค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า
ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและ
รายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ (n = 148)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการมี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.27	0.42	1.86
ทัศนคติที่ดี					
	ภายในกลุ่ม	144	32.96	0.22	
	รวม	147	34.24		
ด้านความ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.48	0.49	2.51
ร่วมมือกัน	ภายในกลุ่ม	144	28.40	0.19	0.06
	รวม	147	29.89		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเป็น มืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.13	0.37	1.84	0.14
	ภายในกลุ่ม	144	29.50	0.20		
	รวม	147	30.63			
ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.16	0.38	1.58	0.19
	ภายในกลุ่ม	144	35.27	0.24		
	รวม	147	36.43			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	0.39	3.11	0.02*
	ภายในกลุ่ม	144	18.30	0.12		
	รวม	147	19.49			

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	4.34	-	.21*	-.06	-.03
31-40 ปี	4.31		-	-.09	-.21*
41-50 ปี	4.13			-	.06
51-60 ปี	4.40				-

* $p \leq .05$ (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ แยกตามรายด้านได้ ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 20-30 ปีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 31-40 ปีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 148)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านกรมีทัศนคติที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.38	0.67
	ภายในกลุ่ม	145	34.05	0.23		
	รวม	147	34.24			
ด้านความร่วมมือกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.14	0.86
	ภายในกลุ่ม	145	29.83	0.20		
	รวม	147	29.89			
ด้านความเป็นมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.38	0.68
	ภายในกลุ่ม	145	30.47	0.21		
	รวม	147	30.63			
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	0.82	3.45	0.03*
	ภายในกลุ่ม	145	34.78	0.24		
	รวม	147	36.43			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	145	19.33	0.13		
	รวม	147	19.49			

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.35	-	.22*	.30*
ปริญญาตรี	4.13		-	.07
ปริญญาโท	4.05			-

* $p \leq .05$ (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ แยกตามรายด้านได้ ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน (n = 148)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการมี ทัศนคติที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.85	0.61	2.75	0.04*
	ภายในกลุ่ม	144	32.38	0.22		
	รวม	147	34.24			
ด้านความ ร่วมมือกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.65	0.21	1.07	0.36
	ภายในกลุ่ม	144	29.23	0.20		
	รวม	147	29.89			
ด้านความเป็น มืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.18	.89	0.44
	ภายในกลุ่ม	144	30.07	0.20		
	รวม	147	30.63			
ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.52	0.17	.70	0.55
	ภายในกลุ่ม	144	35.91	0.24		
	รวม	147	36.43			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.18	1.42	0.23
	ภายในกลุ่ม	144	18.93	0.13		
	รวม	147	19.49			

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ
องค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการ
ปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีทัศนคติที่ดี ผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้านการมีทัศนคติที่ดี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.72	-	-.51	-.37	-.22
1-5 ปี	4.23		-	.14	.29*
6-10 ปี	4.09			-	.15
11 ปีขึ้นไป	3.94				-

* $p \leq .05$ (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่างกัน จำนวน 1 คู่ แยกตามรายด้าน ได้ ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง (n = 148)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการมี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.04	0.95
ทัศนคติที่ดี	ภายในกลุ่ม	145	34.21	0.23		
	รวม	147	34.24			
ด้านความ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.22	0.79
ร่วมมือกัน	ภายในกลุ่ม	145	29.79	0.20		
	รวม	147	29.89			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเป็น มืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.21	0.80
	ภายในกลุ่ม	145	30.54	0.21		
	รวม	147	30.63			
ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	145	35.77	0.24		
	รวม	147	36.43			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.05	0.37	0.69
	ภายในกลุ่ม	145	19.39	0.13		
	รวม	147	19.49			

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามหน่วยงาน (n = 148)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการมี ทัศนคติที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	4	0.44	0.11	0.46	0.76
	ภายในกลุ่ม	143	33.80	0.23		
	รวม	147	34.24			
ด้านความ ร่วมมือกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.07	0.01	0.08	0.98
	ภายในกลุ่ม	143	29.81	0.20		
	รวม	147	29.89			

ตารางที่ 30 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านความเป็น มืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.16	0.04	0.19	0.94
	ภายในกลุ่ม	143	30.47	0.21		
	รวม	147	30.63			
ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4	0.48	0.12	0.48	0.74
	ภายในกลุ่ม	143	35.95	0.25		
	รวม	147	36.43			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.104	0.02	0.19	0.94
	ภายในกลุ่ม	143	19.3	0.13		
	รวม	147	19.49			

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามหน่วยงาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานที่ตั้งของ
โรงไฟฟ้า (n = 148)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการมี ทัศนคติที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	4	.454	.113	.480	.750
	ภายในกลุ่ม	143	33.787	.236		
	รวม	147	34.241			
ด้านความ ร่วมมือกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.217	.304	1.518	.200
	ภายในกลุ่ม	143	28.672	.201		
	รวม	147	29.890			
ด้านความเป็น มืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.734	.433	2.144	.078
	ภายในกลุ่ม	143	28.903	.202		
	รวม	147	30.637			
ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4	1.295	.324	1.317	.266
	ภายในกลุ่ม	143	35.144	.246		
	รวม	147	36.439			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	.921	.230	1.773	.138
	ภายในกลุ่ม	143	18.570	.130		
	รวม	147	19.491			

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ
องค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานที่ตั้งของ
โรงไฟฟ้า พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้าต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการ
ปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้า ในจังหวัดระยองที่ศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าในจังหวัดระยองที่ศึกษาส่งผลให้สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน	
2.1 เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.2 อายุ	ยอมรับสมมติฐาน
2.3 ระดับการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน
2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
2.5 ตำแหน่ง	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.6 หน่วยงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.7 สถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้า	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และ 5) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD. และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการหาค่า Chi-Square และค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 79.05 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 รองลงมามีอายุ 20-30 ปี

จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คิดเป็นร้อยละ 62.16 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 68.24 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 ส่วนใหญ่ปัจจุบัน มีตำแหน่ง Technician/Officer/Engineer จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 57.43 รองลงมา มีตำแหน่ง Section Manager จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน (แผนก) Operation จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24 รองลงมา สังกัดหน่วยงาน (แผนก) Maintenance จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าโรงที่ 5 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าโรงที่ 2 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์การโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการมีทัศนคติที่ดี ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความเป็นมืออาชีพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้

2.1 ด้านการมีทัศนคติที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรส่งเสริมพนักงานให้ยอมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและหาวิธีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ คิดว่าการปฏิบัติงานด้วยความสุขซึ่งเกิดจากการสร้างทัศนคติในด้านบวก ในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และคิดว่าการเสียสละและใส่ใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังเผชิญปัญหาในงานเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์กรนี้ ตามลำดับ

2.2 ด้านความร่วมมือกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่าการทำงานที่เร่งด่วนหรืองานยาก สำเร็จลงได้ องค์กรสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ คิดว่าการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ และคิดว่าการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์กรสนับสนุน ตามลำดับ

2.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่าองค์กรคาดหวังให้พนักงานแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอย่างรวดเร็ว ฉับไวทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ คิดว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญเป็นสิ่งที่ยังต้องการสนับสนุนและให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

และคิดว่าองค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานตามแนวคิดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่าองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ คิดว่าการพัฒนาแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน และคิดว่าการสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่จากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามคำนิยามขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการมีทัศนคติที่ดี ตามลำดับเมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้

3.1 ด้านการมีทัศนคติที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และเห็นว่าการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์ ตามลำดับ

3.2 ด้านความร่วมมือกัน โดยภาพรวมและทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ และเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

3.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมและทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (และ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ตามลำดับ

3.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถนำแนวคิดเชิงรุกมา

ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร และสามารถนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ 0.25

โดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยรวมตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรด้านการมีทัศนคติที่ดี ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.76$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านความเป็นมืออาชีพกับกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.69$) ด้านความร่วมมือกันกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.62$) และความสัมพันธ์ด้านการมีทัศนคติที่ดีกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.60$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นดังนี้

5.1 เพศกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2 อายุ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.3 ประสบการณ์ในการทำงานกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบันกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.5 สังกัดหน่วยงาน (แผนก) กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.6 สถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้ากับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่มีความสัมพันธ์กัน

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

6. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นดังนี้

6.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าที่มีอายุ 20-30 ปีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงไฟฟ้าที่มีอายุ 31-40 ปีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

6.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีทัศนคติที่ดี ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.6 ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.7 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้าต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญของค่านิยมขององค์การของกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมขององค์การโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานของโรงไฟฟ้าเห็นว่าการทำงานที่เร่งด่วนหรืองานยาก สำเร็จลงได้ องค์การสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์กรสนับสนุน ตลอดจนเห็นว่าองค์กรได้มีการสนับสนุนส่งเสริมพนักงานให้ยอมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและหาวิธีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความสุขซึ่งเกิดจากการสร้างทัศนคติในด้านบวก ในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และคิดว่าการเสียสละและใส่ใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังเผชิญปัญหาในงานเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์กรนี้ ทำให้การรับรู้ความสำคัญของ

ค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พุทธา (2556) ซึ่งทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด อยู่ระดับมากที่สุด เช่นกัน

1.1 ด้านการมีทัศนคติที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก องค์กรส่งเสริมพนักงานให้ยอมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและหาวิธีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติงานด้วยความสุขซึ่งเกิดจากการสร้างทัศนคติในด้านบวก ในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการเสียสละและใส่ใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังเผชิญปัญหาในงานเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พุทธา (2556) ซึ่งทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัดอยู่ระดับมากที่สุด โดยด้านการเอาใจใส่ต่อการบริการ อยู่ระดับมากที่สุดเช่นกัน

1.2 ด้านความร่วมมือกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก คิดว่าการทำงานที่เร่งด่วนหรืองานยาก สำเร็จลงได้ องค์กรสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คิดว่าการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ และคิดว่าการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์กรสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรุ่ง คงนิน (2555) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมุทรเทค โทโลยี จำกัด ผลการวิจัยพบว่าโดยรวม พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก องค์กรคาดหวังให้พนักงานแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อย่างรวดเร็ว จับใจทันต่อเหตุการณ์ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญเป็นสิ่งที่องค์กรสนับสนุนและให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และองค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานตามแนวคิดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พุทธา (2556) โดยทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการของ

ห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัดอยู่ระดับมากที่สุด โดยด้านความมั่นใจและความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้เนื่องมาจากองค์การควรสนับสนุนให้พนักงานนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์การอยู่เสมอ การพัฒนาแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเป็นสิ่งที่ยังคงคาดหวังจากพนักงาน และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่จากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ยังคงสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรุ่ง คงนิน (2555) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทเทค เทคโนโลยี จำกัด ผลการวิจัย พบว่าโดยรวมพนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ และมีความเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง ได้รับโอกาสจากองค์การในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอร์ชั่นต่าง ๆ ผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งเจนเนอร์ชั่นวาย เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์สเป็นไปในรูปแบบ และทิศทางเดียวกัน คือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้าน การพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์

2.1 ด้านการมีทัศนคติที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีความยินดีในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และเห็นว่า การแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิธรรดา หนูขาว. (2556) ทัศนคติที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน

กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ จำกัด(มหาชน) ภาควิชาการศึกษาค้นคว้า พบว่า ทักษะคิดที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีทักษะคิดโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากต่อค่านิยมองค์กรทุกด้าน โดยมีทักษะคิดต่อค่านิยมด้าน Initiatives and Improvements (การคิดและพัฒนาอยู่เสมอ มุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลและองค์กร) มากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.42 ขณะที่ทักษะคิดต่อค่านิยมองค์กรด้าน Forward Looking (มุ่งไปข้างหน้าโดยแสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำเร็จในธุรกิจ) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.68 และพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการ ประพฤติปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในด้าน Service minded (มีจิตสำนึกในการให้บริการเพื่อส่งมอบประสบการณ์ทางบวกให้แก่ลูกค้า) มากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.82 ขณะที่พฤติกรรมในการทำงานด้าน Guarding against irrationality (กล้าโต้แย้งกันอย่างสร้างสรรค์ เคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.35

2.2 ด้านความร่วมมือกัน โดยภาพรวมและทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ และมีความเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.3 ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยภาพรวมและทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง ได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกษร (2555) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ด้านคือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในองค์กร และสามารถนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญธดา หนูขาว. (2556) ทักษะที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ จำกัด(มหาชน) ภาควิชาได้ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะที่มีต่อค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมใน การทำงาน พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวมในระดับเห็นด้วยมากต่อค่านิยมองค์กรทุกด้าน โดยมี ทักษะที่มีต่อค่านิยมด้าน Initiatives and Improvements (การคิดและพัฒนาอยู่เสมอ มุ่ง สร้างสรรค์สิ่งใหม่และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลและองค์กร) มาก ที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.42 ขณะที่ทักษะที่มีต่อค่านิยมองค์กรด้าน Forward Looking (มุ่งไปข้างหน้าโดย แสวงหาโอกาสพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำเร็จในธุรกิจ) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.68 และพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการ ประพฤติปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ในด้าน Service minded (มีจิตสำนึกในการให้บริการเพื่อส่ง มอบประสบการณ์ทางบวกให้แก่ลูกค้า) มากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.82 ขณะที่พฤติกรรมในการทำงาน ด้าน Guarding against irrationality (กล้าโต้แย้งกันอย่างสร้างสรรค์เคารพในความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน) น้อยที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.35

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตาม ค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญใน การปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ

องค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง ($-0.13 \leq r \leq 0.76$) โดยด้านการมีทัศนคติที่ดีโดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = 0.73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.76$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านความเป็นมืออาชีพกับกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.69$) ด้านความร่วมมือกันกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.62$) และความสัมพันธ์ด้านการมีทัศนคติที่ดีกับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.60$) ทั้งนี้เนื่องมาจากทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ และมีความเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงานตลอดจนเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง ได้รับโอกาสจากองค์การในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2556) ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ ของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันแต่ได้รับการส่งเสริมจากองค์การให้ยอมรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้นๆ ด้วยความเต็มใจ โดยคิดว่าการปฏิบัติงานด้วยความสุขซึ่งเกิดจากการสร้างทัศนคติในด้านบวก ในการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่แยกเพศชาย หรือหญิง รวมถึงได้รับการส่งเสริมให้คิดว่าการเสียสละและใส่ใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังเผชิญปัญหาในงานเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์การนี้เช่นเดียวกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พุทธา (2556) การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รวมถึงปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้างขององค์กร และระบบคุณภาพ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ที่ตั้ง ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของเงินลงทุน ปริมาณของเครื่องมือที่มีใช้งาน และงบประมาณที่ใช้ บริการในการสอบเทียบเครื่องมือวัดต่อปี มีระดับการรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05

4.2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 20-30 ปีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 31-40 ปีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีอายุ 51-60 ปี เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันมีวุฒิภาวะในการทำงานที่อาจแตกต่างกันไปตามช่วงวัยอารมณ์ซึ่งเมื่อมีสภาพของการทำงานที่เร่งด่วนหรืองานยาก ให้สำเร็จลงได้ องค์การสนับสนุนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และการปลุกฝังให้คิดว่าการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนพึง คิดว่าการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์การสนับสนุนเช่นเดียวกัน แต่ด้วยช่วงวัยที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พุทธา (2556) การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รวมถึงปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้างขององค์กร และระบบคุณภาพ และปัจจัย

สภาพแวดล้อม ได้แก่ที่ตั้ง ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของเงินลงทุน ปริมาณของเครื่องมือที่มีใช้งาน และงบประมาณที่ใช้ บริการในการสอบเทียบเครื่องมือวัดต่อปี มีระดับการรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงอาจให้ความสำคัญต่อความคาดหวังขององค์การในการให้พนักงานแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อย่างรวดเร็ว ฉับไวทันต่อเหตุการณ์ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญเป็นสิ่งที่ยังต้องการสนับสนุนและให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานตามแนวคิดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริต ศรีขาว (2551) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.4 ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีทัศนคติที่ดี ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Post hoc ของ LSD. พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงไฟฟ้าที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป เนื่องจากองค์การควรสนับสนุนให้พนักงานนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์การอยู่เสมอ รวมถึงการพัฒนาแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังจากพนักงาน การสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่จากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ยังต้องการสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริต ศรีขาว (2551) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานแม้จะมีตำแหน่งต่างกัน ต่างก็มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ยินดีในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และเห็นว่าการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์เหมือนกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรุ่ง กงนิน (2555) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรกเทคโนโลยีจำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานต่างกันแต่ก็มีความพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจอยู่เสมอ โดยเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสามารถที่จะพัฒนาได้ และเต็มใจในการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงานเช่นเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีหน่วยงานต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรุ่ง กงนิน (2555) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรกเทคโนโลยีจำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง

ในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.7 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้าต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทุกครั้ง ได้รับโอกาสจากองค์การในการพัฒนาความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานที่ตั้งของโรงไฟฟ้าต่างกันมีสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พุทธา (2556) การรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการของห้องปฏิบัติการสอบเทียบเครื่องมือวัด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ที่ตั้ง ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของเงินลงทุน ปริมาณของเครื่องมือที่มีใช้งาน และงบประมาณที่ใช้ บริการในการสอบเทียบเครื่องมือวัดต่อปี มีระดับการรับรู้ความสำคัญในมิติคุณภาพบริการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1.1 องค์การควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.2 องค์การควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบงานที่รับผิดชอบตามการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน จับต้องได้

2. จากผลการศึกษา การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงการยินดีรับฟังแนวคิดใหม่ๆ จากผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวคิด สำหรับการเพิ่มพูนความรู้ และประสิทธิภาพในงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่เสมอ

2.2 องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงการที่องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจน ในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาและนำแนวคิดเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. จากผลการศึกษา สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านการมีทัศนคติที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

3.1 องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุขเมื่อเพื่อนร่วมงาน ของตนประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.2 องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการสร้างทัศนคติที่ดี ในการชื่นชมและยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับรางวัลหรือการชื่น ชมจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4. จากผลการศึกษา สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปีนอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

4.1 องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ใน การสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

4.2 องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษา การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรจัดฝึกอบรมด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมหรือโครงการประกวดหรือสนับสนุนการพัฒนา ระบบงานที่รับผิดชอบตามการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) เพื่อประสิทธิภาพ การทำงาน

2. จากผลการศึกษา การรับรู้ความสำคัญของค่านิยมองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็น อันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางการรับฟังแนวคิดใหม่ๆที่หลากหลายจากผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวคิด สำหรับการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพ ในงานที่พนักงานรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

2.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ในช่องทางออนไลน์ต่างๆ เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงนโยบายการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาและนำแนวคิดเชิงรุกมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. จากผลการศึกษา สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านการมีทัศนคติที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกๆ ปี โดยเฉพาะการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุขใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานของตนประสบความสำเร็จอย่างสม่าเสมอและต่อเนื่อง

3.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมหรือรางวัลในการประกวดแข่งขันในการให้ ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการประกาศรางวัลหรือการแสดงความชื่นชมจากผู้บริหารอย่างสม่าเสมอและต่อเนื่อง

4. จากผลการศึกษา สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

4.1 ผู้บริหารควรจัดประกวดการพัฒนาการสร้างความคิดสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.2 ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์การพัฒนาองค์กรที่เกิดจาก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของผู้ปฏิบัติงานที่ชนะการประกวด เพื่อให้เป็นแบบอย่างของการนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลของการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์กรของการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อพัฒนาต่อยอดการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
2. ควรศึกษาผลของการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตาม ค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา: กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในรูปแบบของการวิจัย เชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาต่อยอดการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

บรรณานุกรม

- กิตติ ประทุมแก้ว. (2529). พรบ. เทศบาล. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- คทาอุช พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคน
เข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คุณาสิน หอยนกกง. (2553). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามความคิดเห็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมีสกัน
(ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2549). คำบรรยายกฎหมายปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ฐิติ วิทยสรณะ. (2544). ความรู้ ทักษะและการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามบัญญัติในรัฐธรรมนูญ
พุทธศักราช 2540 ของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์รายวันฉบับภาษาไทย. กรุงเทพฯ:
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ดวงกมล หิบบทรัพย์. (2554). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลัก
ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง
จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงาน
ท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดชา ทรัพย์สิน. (2548). ความคิดเห็นของข้าราชการศาลแพ่งที่มีต่อนโยบายการปฏิรูป
ระบบราชการไปปฏิบัติ. ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2544). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2539). แนวคิดการพัฒนางค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2541). ปฏิรูปราชการเพื่อความอยู่รอดของไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ทัศนีย์ มานูเจริญ. (2558).
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2541). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธงชัย สันติวงษ์. (2526). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพพล สุรนักครินทร์. (2547). การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามทัศนะของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่. ปรินูญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นพมาศ ธีรเวศิน. (2539). จิตวิทยาสังคมกับชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นรภัทร เขตต์วัฒน์. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล ทับจุมพล. (2541). แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ”. กรุงเทพฯ:

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทพล พงศธรวิสุทธิ. (2548). บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการ

บริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง

อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. ปรินูญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทิชา รักแดง. (2550). การปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี: กรณีศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น,

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรจบ สิงโตทอง. (2550). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

กรณีศึกษาเทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลตำบลหัวกุญแจ และองค์การบริหารส่วนตำบล

หนองไผ่แก้ว จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บวร วิเศษสุนทร. (2550). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การ

บริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม.

- บุญชนก คู่บารมี. (2542). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองต่อระบบตรวจคนเข้าเมือง. ปรินญาณิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญบง ชัยเจริญวัฒน์. (2546) ธรรมชาติวิทยา: หลักการ ความเป็นไปได้ และการมีส่วนร่วม ในธรรมชาติวิทยา ระดับปริญญาตรี. คุณค่าประชาธิปไตย: รายงานการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ในส่วนภูมิภาค ประจำปี 2546 (ภาคใต้), หน้า 52-53. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). ตัวชี้วัดธรรมชาติวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประเสริฐศักดิ์ สุประภาส. (2552). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองการพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมาวดี วงษ์จันทร์. (2552). การบริหารจัดการที่ดินของเทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พลกฤติ พัดรป่าด. (2549). การศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติวิทยาของข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. ปรินญาณิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2544). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ครูศาสตร์. สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์. (2545). ทบทวนการพัฒนาชนบทไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดี แอนด์ เอส.
- ภาคภูมิ นิยมวิทยาพันธ์. (2546). ความเป็นธรรมชาติวิทยาในองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2558). สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี.
- ระพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณะชญ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.

- วัญญู สุวรรณเศรษฐ. (2545). การรับรู้ระดับความสำคัญและความสามารถที่มีอยู่ด้านความฉลาดทางอารมณ์ของครูประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์, โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรทัต ลัยนันท์. (2545). การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- วาสนา ประเสริฐ. (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี. คุชฌีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีรุช มามะศิรินันท์. (2551). การบริหารจัดการ. เข้าถึงได้จาก <http://47102010578.multiply.com/journal/item/15>
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญาศรีธรรมโชติ. (2548 ก). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน)
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2553). โครงการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สถิต คำลาเตียง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศยาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ วิชัยวงศ์ศรี. (2550). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). แนวคิดหลักธรรมาภิบาล. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th>
- อดิศักดิ์ รอดทองเต็ม. (2552). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกร็ด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนูรัตน์ จักรเจริญพรชัย. (2552). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลัก
 ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล
 หมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิชาติโชติชัยवालย์กุล. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของ
 องค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาเขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี.
 การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรษา โพธิ์ทอง. (2537). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการ
 คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (คพอ): ศึกษาเฉพาะอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือวิชาการ
 พัฒนาชุมชน เขตที่ 7. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อลงกต แผนสนิท. (2554). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัด
 นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Deal, T.I., & Kennedy, A.A. (1982). *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate
 Life*. Massachusetts: Addison-Wiley.

Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organization Effectiveness*. New York:
 John Wiley and Sons

Emerson, H. (1913). *The twelve principles of efficiency*. New York: Engineering Magazine.

Ryan, T. A., & Smith, P. C. (16244954). *Principle of industrial psychology*. New York: The
 Mcnanla Press Company.

Festinger, Leon. 1957. *A Theory of Social Comparison Processes*, Human Relations. 7 (1957).

Gordon, Judith R. (1999). *Organization Behavior : A Diagnostic Approach*. (6thed.). Upper
 Saddle River, NJ : Prentice Hall International.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American
 Psychologist*, 28(1), 1-14.

Moorhead, Gregory, & Griffin, Ricky W. (1995). *Organizational behavior: Managing
 people and organization* (4th ed). Boston: Houghton Mifflin.

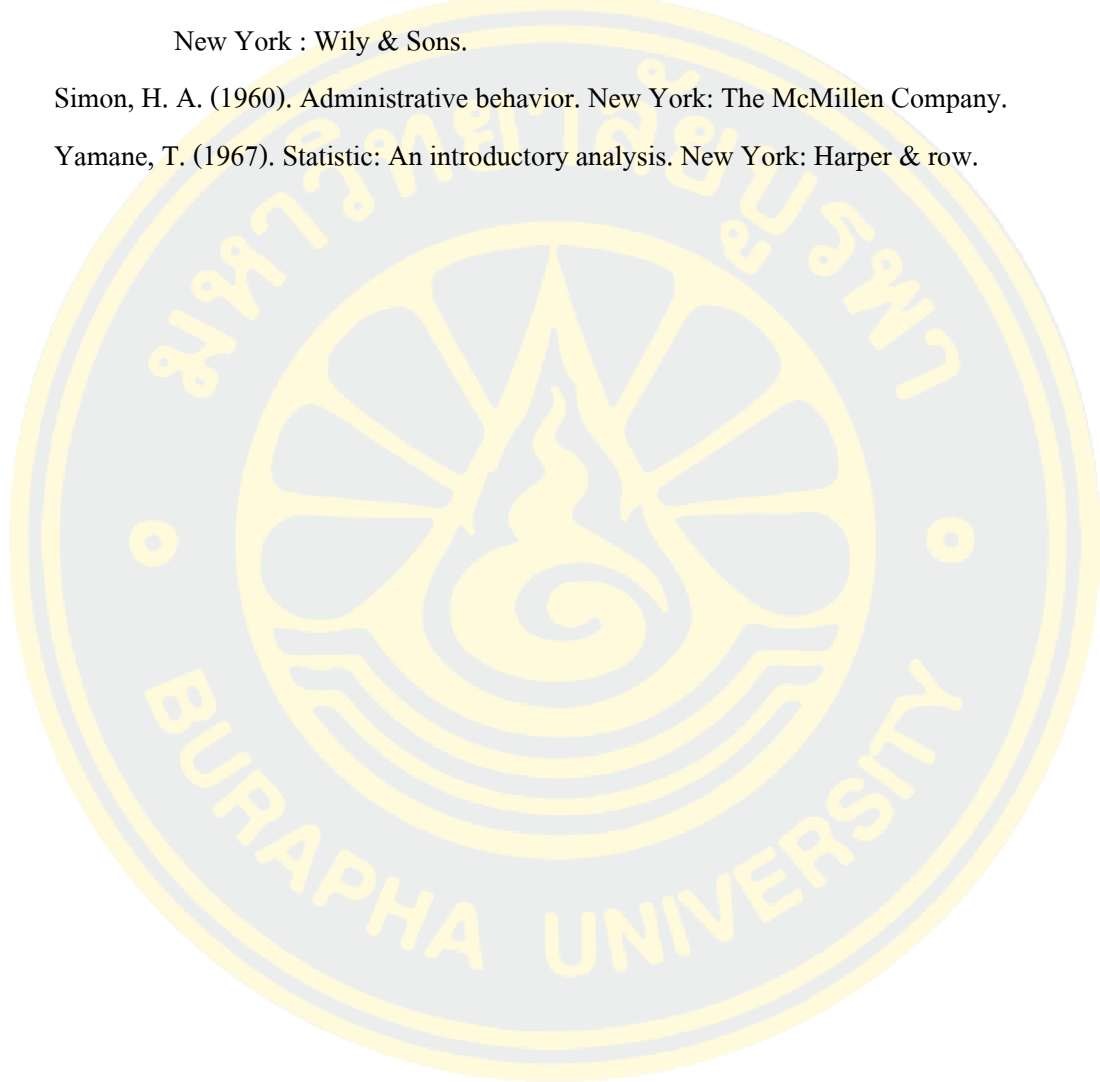
Robbins, S. P. & Coulter, M. (2002). Management. (7th ed). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Robbins,S.P. (2003). Organization Behavior. (10thed.). New Jersey : Pearson Education.

Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993) . Competency at Work: Model for Superior Performance.
New York : Wily & Sons.

Simon, H. A. (1960). Administrative behavior. New York: The McMillen Company.

Yamane, T. (1967). Statistic: An introductory analysis. New York: Harper & row.



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอำนาจ สุ่มประดิษฐ์
วัน เดือน ปี เกิด	9 กุมภาพันธ์ 2520
สถานที่เกิด	นครสวรรค์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	51/78 หมู่ 6 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ผู้จัดการแผนกบริหาร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี การบริหารทั่วไป

