

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์

ของ

หทัยรัตน์ ต้นสุขวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มกราคม 2550

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์

ของ

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มกราคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ

ของ

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มกราคม 2550

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่โดยจำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 250 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 11 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป และมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการรับรู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและด้านโครงสร้างองค์กร และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

FACTOR OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LOYALTY AND ENVIRONMENTAL
ORGANIZATION AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF OFFICIALS
INDUSTRIAL ESTATE AUTHORITY OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
HATHAIRAT TANSUWAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

January 2007

Hathairat Tansuwan. (2007). *Factors of Organizational Culture, Loyalty and Environmental Organization affecting Efficiency Performance of Officials Industrial Estate Authority of Thailand*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Associate Professor Supada Sirikudta.

The purposes of this research are: 1) to study efficiency performance of employees, characterized by gender, educational level, average income per month and marital status.; 2) to analyze factors affecting efficiency performance of employees Officials Industrial Estate Authority of Thailand. The sample was 250 employees of Officials Industrial Estate Authority of Thailand. A questionnaire was used to collect data which were analyzed by percentage, mean, standard deviation independent t-test, one-way analysis of variance, dependent t-test, LSD method and multiple regression analysis; processed by SPSS for Windows version 11.

The research revealed as follows :

1. The majority of employees of Officials Industrial Estate Authority of Thailand are female, 37 years and 11 months, graduated in bachelor degree or higher, single status, 33,001 baht income per month or higher and 11 years and 10 months working experience.
2. Employees' opinions to organizational culture are at moderate level.
3. Employees have a good loyalty toward the organization term of overall loyalty; affective aspect and behavioral aspect, but they have loyalty in the aspect of cognitive at moderate level.
4. Employees' have a good opinion toward overall organizational environmental : and also the environment in the aspect of responsibility, risk, warmth, standard, reward, conflict and structure factor ,but in the aspect of support , they have opinion at moderate level. .
5. Employees' opinion to efficiency performance is at good level.
6. There is no significant difference among different gender and marital status on the overall employees' efficiency performance.

7. There is a significant difference among employees with different average income per month and educational level on the overall employees' efficiency performance, at .05 statistically significant levels.

8. The working experience , the organizational culture, the organizational environmental in structure aspect, the organizational environment in support aspect, the organizational environment in standard factor and the organizational environment in conflict aspect could predict the employees' efficiency performance in the same way and the organizational environment in responsibility aspect and the organizational environment in warmth aspect could predict 68.4 percent of the employees' performance efficiency in the opposite way, at .05 statistically significant level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกิตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และอาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ใน ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุกๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณที่ดีต่อองค์กร.....	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร.....	24
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	30
ประวัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	86
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	86
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	90
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	99
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	109
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	117
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนด้านวัฒนธรรมองค์กร จะสามารถทราบถึงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่46
2	เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความจงรักภักดี จะสามารถทราบถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่..... 47
3	เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจะสามารถทราบถึงความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่..... 48
4	เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนประสิทธิภาพการทำงาน จะสามารถทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่..... 49
5	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 58
6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน..... 59
7	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน..... 60
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่..... 60
9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....62
10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่..... 63
11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	64
12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	65
13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	66
14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	67
15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัล ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	68
16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	69
17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	70
18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	71
19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	72
20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวม ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	74
22	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	75
23	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	77
24	แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	78
25	แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	78
26	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett T3.....	79
27	แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	80
28	แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test.....	80
29	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD).....	81
30	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	82
31	การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่.....	84

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงความต้องการลำดับชั้นของ มาสโลว์.....	16
---	--	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกของการทำงานปัจจุบันมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดพัฒนาทุก ๆ ด้าน ทำให้องค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการแข่งขันในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านธุรกิจต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการตลาด ด้านนโยบาย ด้านรูปแบบองค์กร เป็นต้น เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า ซึ่งตัวแปรที่สำคัญได้แก่ “คน” (Man) “เงิน” (Money) “วัตถุดิบ” (Material) “เครื่องจักร” (Machine) และ “การบริหารจัดการ” (Management) ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับทั้ง 5 ตัวแปรนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีคนเป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ดังนั้นองค์กรต้องพยายามทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้กับพนักงาน รวมไปถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะวัฒนธรรมองค์กรคือระบบของการกระทำ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานลักษณะของสัมพันธภาพของสมาชิกที่สืบทอดกันมาจนเกิดพฤติกรรมที่คุ้นเคยภายในองค์กร ซึ่งขึ้นการกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิก (Schermerhorn; et al. 1997:267) และยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรอีกด้วย โดยในทุองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็นองค์กรภาคเอกชน หรือราชการต่างล้วนมีวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ทุกคนทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กรนี้มีระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในทางเดียวกัน มีระบบการทำงานเป็นหนึ่งเดียว มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

นอกจากนี้สิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจคือ เรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพราะความจงรักภักดี เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (นภาพิณ โหมาศวิท. 2533 : 14; อ้างอิงจาก Buchanan.1977) อันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

บรรยากาศองค์การเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะบรรยากาศในองค์กรนั้นส่งผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและใจของพนักงาน โดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่” เนื่องจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ และมุ่งมั่นสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อความสำเร็จต่อองค์กรและคุณประโยชน์ต่อสังคม การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเป็นผู้จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐบาลจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม จัดให้มีบริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม จัดให้มีระบบและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติเหตุจากอุตสาหกรรม และอนุญาต อนุมัติ การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้มีสิทธิประโยชน์ สิ่งจูงใจ และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม มีพนักงานที่มีความหลากหลายในด้านตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและใจ รู้สึกรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรในภายภาคหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่โดยจำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ ด้านประสบการณ์ทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการ เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป
2. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในอาคารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขที่ 618 ถนนนิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในอาคารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขที่ 618 ถนนนิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯโดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยจะเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 250 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย

1.1. ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

1.1.1. เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2. การศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1.2.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

- 1.1.2.2. ปริญาตรีหรือเทียบเท่า
- 1.1.2.3. ปริญาโท
- 1.1.3. สถานภาพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.1.3.1. โสด
 - 1.1.3.2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 1.1.3.3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
- 1.1.4. รายได้เงินเดือน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ
 - 1.1.4.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,000 บาท
 - 1.1.4.2. 11,001 – 22,000 บาท
 - 1.1.4.3. 22,001 – 33,000 บาท
 - 1.1.4.4. 33,001 บาทขึ้นไป
- 1.1.5. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
- 1.1.6. อายุ.....ปี
- 1.2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2.1. ด้านการดูแลเอาใจใส่
 - 1.2.2. ด้านความน่าเชื่อถือ
 - 1.2.3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
 - 1.2.4. ด้านความกล้าตัดสินใจ
- 1.3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 1.3.1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
 - 1.3.2. ด้านความรู้สึก
 - 1.3.3. ด้านการรับรู้
- 1.4. บรรยากาศในองค์กร
 - 1.4.1. ด้านโครงสร้างขององค์กร
 - 1.4.2. ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.4.3. ด้านการให้รางวัล
 - 1.4.4. ด้านความเสี่ยงของงาน
 - 1.4.5. ด้านความอบอุ่น
 - 1.4.6. ด้านการสนับสนุน
 - 1.4.7. ด้านมาตรฐานงาน

1.4.8. ด้านความขัดแย้ง

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)** หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่นั้น ซึ่งในที่นี้จะประกอบด้วย

1.1. **ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring)** หมายถึง ทรัพย์สินที่มีค่าสุดของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตรทางธุรกิจยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับลูกค้า

1.2. **ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible)** หมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์ของ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่และรับผิดชอบต่อการกระทำ

1.3. **ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive)** หมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

1.4. **ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous)** หมายถึง การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส เมื่อนั้นมีความรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบต้องมาพร้อมกับความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานนั้น ๆ

2. **ความจงรักภักดี (Organizational Loyalty)** หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชาของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ โดยความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติ คือ

2.1. **ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)**

2.2. **ความรู้สึก (Affective aspect)**

2.3. **การรับรู้โดยไม่สงสัยผู้นำของตน (Cognitive aspect)**

3. **บรรยากาศในองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ทั้งในด้านสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ความเป็น

ธรรมชาติของหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1. ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ผังการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ รวมถึงการบริหารงานของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ด้วย เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จและเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน

3.3. ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่ายกย่อง การได้เพิ่มเงินเดือน เป็นต้น

3.4. ด้านความเสี่ยงของงาน (Risk) หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานได้รับความอิสระในขอบเขตที่จำกัด คือ ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น มีอำนาจในการตัดสินใจในการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานในส่วนของตนเอง แต่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3.5. ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง มิตรภาพที่ดีภายในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการยอมรับ ความเป็นกันเองในองค์กร

3.6. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น

3.7. ด้านมาตรฐานงาน (Performance standards) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของพนักงานที่จะปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจและเชื่อถือได้ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติ

3.8. ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ร่วมงานในฝ่ายมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ตรงกันหรือไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อเป็นการยุติและเป็นที่ยอมรับของทั้ง 2 ฝ่าย

4. **ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง การทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งแรงงานคนน้อยที่สุดและเหมาะสมกับผลงานที่ได้รับ

กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่อง : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมาจากรายงานการวิจัยหลายท่านในเรื่องความจงรักภักดีนำมาจาก Hoy & Rees และในเรื่องบรรยากาศในองค์กรมาจาก Litwin & Stringer มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในส่วนตัวอิสระ และรวมทั้งประมวลแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจาก Harrington Emerson และรายงานการวิจัยหลายท่านมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในส่วนของตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u>
- เพศ
- การศึกษา
- สถานภาพ
- รายได้ต่อเดือน
- อายุ
- ประสบการณ์ทำงาน

<u>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร</u>
1 ด้านการดูแลเอาใจใส่
2 ด้านความน่าเชื่อถือ
3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
4 ด้านความกล้าตัดสินใจ

<u>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</u>
- ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
- ด้านความรู้สึกรัก
- ด้านการรับรู้

<u>บรรยากาศในองค์กร</u>
1 ด้านโครงสร้างขององค์กร
2 ด้านความรับผิดชอบ
3 ด้านการให้รางวัล
4 ด้านความเสี่ยงของงาน
5 ด้านความอบอุ่น
6 ด้านการสนับสนุน
7 ด้านมาตรฐานงาน
8 ด้านความขัดแย้ง

ตัวแปรตาม

<u>ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่</u>
--

t-test

F-test

Regression

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารและแนวคิด รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
5. ประวัติความเป็นมาการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมาแม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกันวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมสามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเขา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตขององค์กร วิถีทางที่เรากระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วมที่ถูกสันนิษฐานว่าเป็นส่วนหนึ่งตามธรรมชาติขององค์กร วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่อาจจะเขียนไว้เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ยิ่งกว่านั้น วัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กรด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน

องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของพวกเขา เพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้อย่างไร ประการแรก วัฒนธรรมที่ไม่เสริมสร้างจะต้องถูกยอมรับโดยผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เมื่อปัญหาทางวัฒนธรรมได้ถูกยอมรับแล้ว สมยศ นาวิกการ (สมยศ นาวิกการ. 2546:119-135) ได้กล่าวถึงข้อเสนอแนะของโรเบิร์ต เอฟ. อัลเลนว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะมีอยู่สี่ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วัฒนธรรมปัจจุบันจะถูกวิเคราะห์อย่างรอบคอบและอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องถูกระบุ เราจะต้องพัฒนาแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขึ้นมา โดยมีมุ่งเป้าหมายการสร้างความเป็นเลิศขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 สมาชิกขององค์กรจะได้รับการแนะนำกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมจะถูกดำเนินการ เพื่อที่จะติดต่อสื่อสารความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและแถลงเป้าหมายใหม่ของบริษัทแก่พนักงาน

ขั้นตอนที่ 3 การแปรสภาพองค์กรได้บรรลุความสำเร็จ นี่คือนิยามของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม นโยบาย โครงการ และระเบียบวิธีปฏิบัติงานของบริษัทต้องถูกเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ณ ขั้นตอนที่ 1 และถูกติดต่อสื่อสาร ณ ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 ผู้บริหารระดับสูงได้ข้อมูลป้อนกลับและประเมินวัฒนธรรมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ วัฒนธรรมเก่าอาจจะต้องดำเนินการปรับปรุงที่จำเป็น เพื่อที่จะสนับสนุนความมั่นคงและความต่อเนื่องของวัฒนธรรมแบบสิ่งมีชีวิตที่ต้องการวัฒนธรรม “ใหม่” จะต้องสนับสนุนการก่อร่างใหม่ขององค์กรเพื่อให้เป็นบริษัทที่ตระหนักถึงความต้องการของลูกค้า และปัจจัยสำคัญอย่างอื่นภายในสภาพแวดล้อม

1.1. วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร (สมยศ นาวิกการ. 2546:122-123)

โดยทั่วไปเราสามารถกล่าวได้ว่า รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งของพวกเขา แต่วัฒนธรรมจะถูกปรับปรุงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจะทำให้วัฒนธรรมองค์กรบางอย่างล้าสมัยไป และแม้แต่ไร้ประโยชน์ไปเลย รากฐานใหม่ของวัฒนธรรมจะต้องถูกเพิ่มเข้ามาเมื่อรากฐานเก่าถูกละทิ้งไปเพื่อที่จะรักษาความสำเร็จของพวกเขาเอาไว้

1.2. ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์ (สมยศ นาวิกการ. 2546:124)

วัฒนธรรมองค์กรอาจสนับสนุนหรือขัดขวางการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัทได้ เพราะว่าวัฒนธรรมจะสะท้อนอดีต การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรจะต้องเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะต้องตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน มิฉะนั้นแล้วกลยุทธ์จะล้มเหลว

สมยศ นาวิการ (2546: 119-135) ได้กล่าวถึงแนวคิดของเ็ดดการ์ เอช. ไชน์ นักวิจัยทางการบริหารซึ่งชี้ให้เห็นว่าบริษัทที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอาจจะกำหนดกลยุทธ์ขึ้นมาที่เหมาะสมบนพื้นฐานของการเงิน ผลិតภัณฑ์หรือการตลาด แต่กลยุทธ์จะไม่ถูกดำเนินการเพราะว่ากลยุทธ์ต้องการ “สมมุติฐาน ค่านิยม และวิธีการทำงานใหม่” ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมองค์กรเดิม องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างของพวกเขาได้ แต่จะพบว่าพนักงานหันกลับไปสู่วิธีการดำเนินงานก่อนหน้านี้ของพวกเขาได้ ถ้าพวกเขาไม่ยอมเผชิญหน้ากับสมมุติฐานรากฐานทางวัฒนธรรมของพวกเขา

1.3. ส่วนผสมของวัฒนธรรมองค์กร (สมยศ นาวิการ. 2546:132-135)

เทอร์เรนซ์ ดีล และ อัลเลน เคนเนดี้ (สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135; อ้างอิงจาก Terrence Deal ;& Allene Kennedy) ได้กล่าวว่า “การดำรงอยู่อย่างแท้จริง” ขององค์กรจะอยู่ “ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา” วัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึงการผสมผสานของค่านิยม เรื่องราว วีรบุรุษ และงานพิธี ที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในองค์กร

ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อเรา ค่านิยมจะเป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่ออิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่อบุคคลอื่น ความผูกพันของเราต่อเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมจะถูกพิจารณาว่าเป็นหลักการพื้นฐานทางวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมที่เข้มแข็งจะทำให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติอย่างไร และการกระทำอะไรจะถูกยอมรับ โดยทั่วไป ค่านิยมขององค์กรจะมีคุณลักษณะสามอย่าง 1) ค่านิยมยืนยันท่องบอกบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญภายในองค์กร 2)ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงและสื่อสารค่านิยมไปยังสมาชิกขององค์กรและ 3)สมาชิกทุกคนขององค์กรจะรับรู้และร่วมกันภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร ค่านิยมอาจจะถูกพิจารณาว่าเป็นหน้าที่หรือความดีเด่น ค่านิยมที่มุ่งหน้าที่จะชี้ให้เห็นว่า สมาชิกขององค์กรควรจะดำเนินงานของพวกเขาอย่างไร พวกเขาจะต้องให้บริการระดับไหนหรือคุณภาพของสินค้าที่คาดหวังไว้ ค่านิยมที่มุ่งความดีเด่นจะมุ่งความเชี่ยวชาญของหน่วยธุรกิจ การสรรหาผู้บริหารระดับสูงที่เชี่ยวชาญ และการส่งเสริมบริษัทต่อสาธารณชน ล้วนแต่เป็นการสร้างค่านิยมที่มุ่งความดีเด่น การสร้างค่านิยมร่วมจะเป็นกุญแจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ค่านิยมจะเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์กรทุกองค์กร ในฐานะที่เป็นหัวใจปรัชญาของบริษัท เพื่อการบริหารที่เป็นเลิศ ค่านิยมจะสร้างความรู้สึกร่วมกันของทิศทางร่วมแก่พนักงานทุกคนและให้แนวทางแก่พฤติกรรมประจำวันของพวกเขา โดยข้อเท็จจริงเราเชื่อว่าบริษัทจะบรรลุความสำเร็จอยู่บ่อยครั้งเนื่องจากพนักงานของพวกเขาผูกพันยึดเอาและดำเนินตามค่านิยมขององค์กร

เรื่องราว (Stories) จะเป็นส่วนผสมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรเรื่องราวหรือเกร็ดเล็ก ๆ น้อย ๆ จะมีพลังภายในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะว่าเรื่องราวจะคล้ายกับแผนที่ที่ช่วยให้บุคคลรู้ว่าสิ่งต่าง ๆ ถูกกระทำอย่างไร เรื่องราวจะเป็นการบรรยายที่ถูกเล่าซ้ำท่ามกลางพนักงาน และโดยปกติจะอยู่พื้นฐานของข้อเท็จจริง

วีรบุรุษ (Heroes) จะเป็นแบบจำลองบทบาทของบริษัทภายในการดำเนินงาน การแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นจุดเด่นของค่านิยมที่บริษัทต้องการเสริมแรงด้วย “วีรบุรุษคือนักงูใจที่ยิ่งใหญ่ผู้วิเศษ บุคคลที่ทุกคนต้องพึ่งพาเมื่อความยุ่งยากได้เกิดขึ้น” เรามักจะพบว่าวีรบุรุษเป็นพระเอกของเรื่องราวที่ถ่ายทอดกันภายในองค์กร เช่น โทมัส วัตสัน ณ ไอบีเอ็ม สตีเวน จ็อบ ณ แอปเปิ้ลคอมพิวเตอร์ วิลเลียม พาเลีย ณ ซีบีเอส และ ลีโอ เอ คอคคา ณ ไคโรสเลอร์ ต่างเป็นบุคคลที่โดดเด่น และมีคุณสมบัติของวีรบุรุษของเรื่องราวที่ถูกบอกเล่ากันภายในบริษัทของพวกเขา แม้แต่ภายหลังจากที่พวกเขาได้ล่วงลับไปแล้ว

พิธีและงานพิธี (Rituals and Ceremonies) ส่วนผสมอย่างสุดท้ายของวัฒนธรรมองค์กรคือ พิธีและงานพิธีที่เป็นสัญญาณภายนอกของสิ่งที่องค์กรให้คุณค่า เหมือนกับสัญลักษณ์พิธีจะเป็นแนวทางของพฤติกรรมภายในชีวิตองค์กรประจำวัน พิธีอาจจะมีทั้งระเบียบวิธีการประเมินผลและการให้รางวัล การประชุมพนักงานเป็นประจำ การเลี้ยงอำลา การจัดสรรที่จอดรถยนต์ และการจัดตารางเวลาการทำงาน งานพิธีจะคล้ายคลึงกับพิธี แต่จะเป็นการแสดงที่ละเอียดกว่าที่เกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง การฟังคำปราศรัย และการเลี้ยงมอบรางวัล ต่างเป็นตัวอย่างของงานพิธี ด้วยพิธีและงานพิธีผู้มีส่วนร่วมสามารถปลูกฝังความเข้าใจ และความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยการเฉลิมฉลองด้วยกัน

ได้มีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายทัศนะสามารถสรุปได้ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540:11) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

จากองค์กรประกอบของความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่ามิใช่ผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยสรุปแล้วจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรโดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร เช่น เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ข้อสมมติพื้นฐาน และความหมายร่วมกัน เป็นต้น
2. เป็นการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร
3. มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกโดยวิธีต่าง ๆ

روبบินส์ (Robbins. 1994:467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้

ฮอฟส์เท็ด (Hofstede. 1997:180) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบแผนความคิด ความรู้ลึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

1.4. หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง วัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้างสรรค์งานบูรณาการในองค์กร ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์กรและความชัดเจนของภารกิจ (Mission) จะทำให้สามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการตอบรับในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

1.5. ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งนักวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรคือ

กอร์ดอน (Gordon. 1999: 344-345) روبบินส์ (Robbins. 1994:245) และ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn; et al. 1991:352) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยให้สมาชิกขององค์กรต่าง ๆ แสดงความเห็นสรุปว่าคุณลักษณะที่สำคัญมีอยู่หลายประการด้วยกันคือ

1. การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) คือ การที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการแสวงหาโอกาส และยอมรับความคิดใหม่
2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention to Detail) คือระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์กรแสดงออกซึ่งความถูกต้องในการวิเคราะห์

3. การมุ่งผลผลิต (Outcome Orientation) คือระดับการบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคและวิธีการในการทำให้บรรลุผล

4. การให้ความสำคัญกับสมาชิก (People Orientation) คือการตัดสินใจทางการบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญคุณธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

5. การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) คือระดับที่กิจกรรมในงานต่าง ๆ จัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับงานต่าง ๆ เป็นทีม มากกว่าเน้นความสามารถของรายบุคคล

6. การมุ่งสู่ชัยชนะ (Aggressiveness) คือระดับที่สมาชิกในองค์กรแข่งขันกันทำงานมากกว่าทำงานสบาย

7. การมุ่งรักษาความมั่นคง (Stability) คือระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิมให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือกฎระเบียบ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือระดับการติดต่อสื่อสารที่จำกัดอยู่เฉพาะกับสายบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ

9. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพตามระบบขั้นตอน ให้โอกาสในการฝึกอบรมให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

10. การให้รางวัลตามความดีความชอบ (Performance-Reward) คือการให้รางวัลตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีบรรทัดฐานในการพิจารณาความดีความชอบ

11. การตัดสินใจ (Decision Making) คือการตัดสินใจและแก้ไขความขัดแย้ง

12. การวางแผน (Planning) ระดับการให้ความสำคัญกับการวางแผนระยะสั้นและระยะยาวการวางแผนเชิงรับ (Reactive) การวางแผนแบบริเริ่มเชิงรุก (Proactive) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนจากสมาชิกองค์การ

13. การปฏิบัติทางการบริหาร (Management Practice) ความยุติธรรมและสอดคล้องของนโยบายกับการปฏิบัติในการบริหาร การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายในการทำงาน การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

14. การปฏิบัติงานตามสบาย (Easygoingness) เน้นสภาพของความสงบ อดทน ใจเย็นและความขัดแย้งต่ำ

15. การรักษาความอยู่รอด (Fortress) ให้ความสำคัญของการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ให้โอกาสปฏิบัติงานแก่สมาชิก แต่ไม่ประกันความมั่นคงในงาน

16. วัฒนธรรมสโมสร (Club) ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีละการทำงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ยึดความอาวุโส ไม่มีโอกาสก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

16. การยึดความสามารถเฉพาะตัว (Baseball Team) ให้ความสำคัญกับความสามารถเฉพาะตัวสูง ให้รางวัลตอบแทนเป็นตัวเงินสูงจากผลงาน ความผูกพันในงานไม่สำคัญ เท่ากับผลงาน

17. การให้ความสำคัญอิสระแก่บุคคล (Individual Autonomy) คือระดับของความรับผิดชอบอิสระและโอกาสที่บุคคลในองค์กรได้รับการริเริ่มเพื่อดำเนินการต่าง ๆ

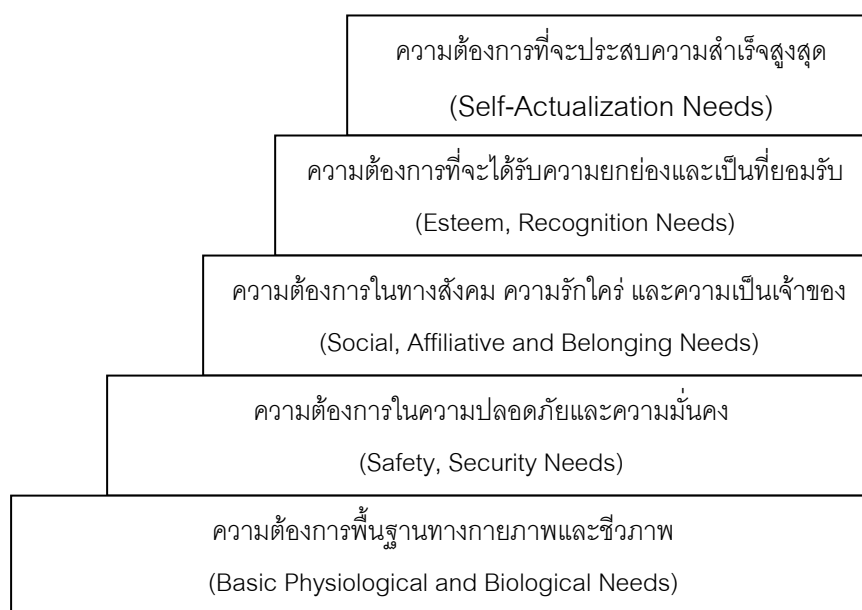
18. การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือระดับที่มีความขัดแย้งแฝงอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างหมู่เพื่อฝูงและกลุ่มทำงาน แต่ยังคงมีความเต็มใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน

19. การชี้แนะ (Direction) คือระดับขององค์กรที่กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และความคาดหวังในผลการทำงาน

20. การแสดงตัว (Identify) คือระดับที่สมาชิกในองค์กรแสดงตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

1.6.ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (สร้อยตระกูล ธรรมมานะ 2545:91)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) นี้เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้เสนอไว้ อาจกล่าวได้ว่าสาระสำคัญของทฤษฎีก็คือ เน้นย้ำในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นหลั่นชั้น ความต้องการระดับขั้นที่ต่ำที่สุดคือ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) และระดับสูงสุดก็คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Fulfillment หรือ Self-Actualization Needs) ความต้องการต่าง ๆ จัดตามลำดับขั้นต่ำไปสูงดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงความต้องการลำดับขั้นของ มาสโลว์

มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลที่พยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มากก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการขั้นเหนือขึ้นไปจนถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต้น ๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่จะมีความต้องการขั้นสูงจะเข้ามา มีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับสูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับเคลื่อนหรือจูงใจแทน อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป

ในส่วนของค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร สามารถศึกษาได้ 4 ปัจจัย คือ

1. ด้านการดูแลและเอาใจใส่ (Caring) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรจะหมายถึง องค์กรตระหนักว่าพนักงาน คือ ทรัพยากรที่มีค่าสุดขององค์กร การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตรทางธุรกิจยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับลูกค้า
2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible)ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาลผลประโยชน์ของบริษัท และรับผิดชอบต่อการกระทำ
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร จะหมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า

อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีมงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กร จะหมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำในตลาด การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส เมื่อนั้นมีความรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบต้องมาพร้อมกับความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานนั้น ๆ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

การศึกษาในเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและแนวทางการศึกษาไว้ ทั้งในแง่ความหมาย ความสำคัญ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลที่ได้รับจากความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1. ความหมายของ “ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ”

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 38 – 39) อธิบายว่า การขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 14 – 17) แยกความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็น 2 ลักษณะ คือ ความจงรักภักดีอย่างเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลากำหนด และแสดงความผูกพันทางใจ และความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง เพื่อองค์กรจะได้ บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น จึงสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 14) สรุปความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความผูกพัน ต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สเตียร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความเห็นว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์กรรวมถึงการเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เฉพาะกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพียงองค์กรเดียวเท่านั้น

พอร์เตอร์ (นภาเพ็ญ โหมาศวิท. 2533 : 14 – 15; อ้างอิงจาก Porter. 1974) ให้คำจำกัดความของความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรบ่งชี้ออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร

บุชานัน (นภาเพ็ญ โหมาศวิท. 2533 : 14; อ้างอิงจาก Buchanan.1977) ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้บริโภค
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร
3. ความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1991) มีความเห็นว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจากการสรุปตามคำจำกัดความของนักวิชาการแต่ละท่าน ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็คือ การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความหวังในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2.แนวคิดเกี่ยวกับ “ความจงรักภักดีต่อองค์กร”

แนวคิดในการศึกษาเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 35 – 37) ได้สรุปไว้เป็นดังนี้

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มสนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรในแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ไลแมน พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า หมายถึง

- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆ อีกที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กรไปในด้านของทัศนคติ หรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความจงรักภักดีต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้กับผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง จัดว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory ซึ่ง Howard S. Becker ได้สรุปขึ้น สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจ ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นบุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จบำนาญก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลงไปโดยได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่าเพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งจะเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความจงรักภักดีก็จะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้ มองความจงรักภักดีต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้อง และความ

เหมาะสมที่จะทำ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

หรืออาจกล่าวสรุปจากแนวความคิดทั้ง 3 แนวคิด ได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออก หรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น

(Peter M. Blau ;& W. Reicheard Scotts) ชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

2.3. องค์ประกอบของความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect)

เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy & Rees)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่นก็ต้องการย้ายตาม
2. ด้านความรู้สึก คือความรักที่จะทำงานกับกับหัวหน้า ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. ด้านการรับรู้ คือความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้ผู้อื่นจะมีปฏิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกหัวหน้ายินดีรับผิชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่าความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของคณงานโดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

จอห์นสันและเวนนาเบล (Johnson ;& Venable) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่ ความจงรักภักดีในที่นี้หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิตีสามมิติคือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
2. ความรู้สึก (Affective aspect)
3. การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน(Cognitive aspect)

พฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

- ความไม่อยากร้ายไปจากองค์กร
- ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

2. ด้านความรู้สึก

- ความรักที่จะทำงานกับองค์กร
- ความพึงพอใจในองค์กร

3. ด้านการรับรู้

- ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร
- ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและองค์กรแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจ

ขององค์กร

- ความรู้สึกที่องค์กรและผู้บังคับบัญชามีความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อตัวเองบกพร่อง
- ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.4. ปัจจัยที่มีผล หรือมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า

Organizational Commitment แบ่งได้ เป็น 4 ปัจจัยใหญ่ ๆ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539 : 36 – 38) ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน
3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมากับองค์กรนั้น

2.5. คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อาทิเช่น

- อายุ
- เพศ
- สถานภาพในการทำงาน
- อายุการทำงาน
- ระดับการศึกษา

นอกจากนี้ มีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อาทิเช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของคน เป็นต้น

2.6. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่

- ขอบเขตของงาน
- ความท้าทายของงาน
- ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน
- จำนวนของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- ความพอใจในการทำงาน
- ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- อื่นๆ

2.7. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ปัจจัยหลายๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่

- การกระจายอำนาจในองค์กร
- ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน
- ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ
- ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน
- ความเป็นเจ้าของในกิจการ (Worker Ownership)
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร

2.8. ประสบการณ์จากการทำงาน

ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์กร ก็มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่

- ความรู้สึกไว้วางใจ และเชื่อถือ ที่สมาชิกมีต่อองค์กร
- ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- ทศนคติที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร
- ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

2.9. ผลของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลของความจงรักภักดีต่อองค์กร (Outcomes of Organizational Commitment) จากการศึกษาวิจัย พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมดังต่อไปนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 36 – 38) คือ

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความจงรักภักดีต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์นี้ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกองค์กร

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการ พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กร เชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรมีผลกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรอื่นๆ เช่น พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป (Desire to stay) และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น (Intensive to Search for Another Job)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร กล่าวคือ นอกจากองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความจงรักภักดี ต่อองค์กรให้เกิดกับสมาชิกขององค์กร

ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเด็นสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ดังนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรสามารถ ใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความจงรักภักดีเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของคนนั่นเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่กล่าวมาแล้วสามารถนำไปใช้ในองค์กรได้ แต่จะได้ผลดีเพียงไรนั้นเป็นผลเนื่องจากความสามารถของผู้ที่นำมาใช้ เช่น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อหาวิธีจูงใจพนักงานให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรจึงต้องศึกษาในเรื่องของบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคล เพื่อที่จะได้สามารถอธิบายพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลได้เป็นอย่างดี

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

3.1. ความหมายของบรรยากาศในองค์กร

ในการศึกษาบรรยากาศในองค์กรนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบรรยากาศที่ดีในองค์กรนั้นจะสามารถส่งต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรวมทั้งสามารถก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังที่ พอร์เตอร์และสตีล (Porter ;& Steer. 1983:364) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม เป็นตัวแปรสำคัญการศึกษาขององค์กรของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้มีผู้สนใจศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในที่ทำงานหลายท่าน และได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการ. 2536:298;อ้างอิงจาก Forehand ;& Gilmer. n.d.) ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์กรไว้ว่า เป็นกลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรนั้นแตกต่างจากองค์กรอื่น ส่วน เดสส์เลอร์ (ลัดดา สัจพันธุ์. 2545:16;อ้างอิงจาก Dessler. 1976:417) ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์กรว่า หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน ในขณะที่ สตีล (กนกพร วรรณะกุล. 2542:12;อ้างอิงจาก Steers n.d.) ให้ความหมายบรรยากาศในองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ (Perceive) ว่าองค์กรของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไร ถึงแม้ว่า ผู้บริหารจะได้พยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Employee-Centered) แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเผด็จการ (Authoritarian)

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล. 2541:25-26;อ้างอิงจาก Litwin ;& Stringer. 1968:46-65) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
 - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
 - 1.3 ให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่บีบบังคับน้อย
 - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรมีสมาชิกของกลุ่ม
2. บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถาบันอยู่ในระดับสูง
 - 2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอย
3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - 3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตน
 - 3.2 มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
 - 3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
 - 3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

ส่วนในประเทศไทยนั้น สมยศ นาวิกาน (2536:192) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพวกเขา นอกจากนี้ วลัยลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539:8) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิตทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในที่ทำงาน รวมทั้งการมีความรู้สึกว่าการมีความยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าได้ ซึ่งหากบุคลากรมี

ความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

และบรรยากาศองค์กร ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้บุคคลที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศในองค์กร จะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้จากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กร และมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2540:541)

จากความหมายของบรรยากาศในองค์กรตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้พอจะสรุปได้ว่าบรรยากาศในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ทั้งในด้านสถานที่ทำงานวัสดุอุปกรณ์ความเป็นธรรมของหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

3.2. ความสำคัญของบรรยากาศในองค์กร

ในด้านความสำคัญของบรรยากาศในองค์กรนั้น มีผู้ที่ได้ศึกษาถึงความสำคัญในองค์กรไว้หลายท่าน ได้แก่ บรรวณ และโมเบอร์ก (จเร นาคจุ. 2544;อ้างอิงจาก Brown ;& Moberg. 1980:367) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรเพราะจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนในประเทศไทยนั้น วลัยลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539:8) สรุปไว้ว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

3.3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร มีมาตั้งแต่ยุคการจัดการทางวิทยาศาสตร์เป็นทฤษฎีการจัดการโดยใช้หลักเหตุผลและวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (ลัดดา สัจพันธุ์. 2545;อ้างอิงจาก Tayler. n.d) โดยยุค ดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบขององค์กร การแบ่งงานกันทำความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรขึ้น โดยบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาได้อย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ผู้บริหารมีอิทธิพล

ต่อบรรยากาศในองค์กรของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กร และความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามความพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ. 2536:330)

ในปี 1963 ฮัลปิน และครอฟท์ (กนกพร วรรณะกุล. 2542:14 อ้างอิงจาก Halpin ;& Croft. n.d.) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับวัดบรรยากาศในองค์กรที่มีชื่อว่า OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งได้จากการศึกษา พอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพิจารณา การจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล
2. การเน้นสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน
3. ความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงออกมาแตกต่างกันมากระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
4. การรับรู้ถึงความพึงพอใจของมนุษย์
5. สัมพันธภาพภายในองค์กร
6. แรงจูงใจในการทำงาน
7. การแสดงออกของอารมณ์
8. ความทุ่มเทต่องาน

จากปัจจัยทั้ง 8 ประการดังกล่าวนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศในองค์กรที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านที่เป็นความกดดันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาความคาดหวังรูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งมีผลกระทบต่อการรับรู้ความรู้สึกและเจตคติของบุคลากรในองค์กรได้

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล. 2541:25-26; อ้างอิงจาก Litwin ;& Stringer. 1968:46-65) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กร เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน
3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งแวดล้อมกระตุ้นความสนใจ

ของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน

6. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจปัญหา

9. ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

3.4. องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรนั้นได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรไว้ในรูปมิติ โดย เฟรนส์ และคณะ (ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์, 2545:19-20; อ้างอิงจาก French; and others. 1985:532-533) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรเป็นมิติซึ่งแบ่งเป็น 8 มิติได้แก่

1. มิติทางโครงสร้างขององค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

2. มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ

3. มิติการให้รางวัล และการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัล และการถูกลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัลนั้นจะได้ผลดีกว่าการลงโทษ เนื่องจากรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพัน ลดความหวาดกลัว และความล้มเหลวในการทำงานได้

4. มิติทางความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพภายในองค์กร และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

5. มิติทางความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน

6. มิติความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้ปฏิบัติงาน โดยในมิตินี้จะเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการเพิกเฉย ไม่เอาใจใส่

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

8. มิติทางความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ถึงความเป็นมิตร และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ส่วน แคมเบล และปีทตี (ลัดดา สัจพันธุ์. 2545:20-21:อ้างอิงจาก Cambell ;& Beaty. 1971) ได้เสนอมิติของบรรยากาศในองค์กรไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพออื่น ๆ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการส่งมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การให้ความสำคัญของการอบรมพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามหาหนทางในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นคง แทนที่จะปฏิบัติงานด้วยความไม่มั่นใจงาน

7. การเปิดเผย และการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดี และเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วย

9. การยอมรับ และการส่งกลับข้อมูล (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีปัจจัยสำคัญคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรรับรู้เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และการทำตามเป้าหมายอย่างมีความคล่องตัว รวมถึงการคาดคะเนปัญหา พัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนที่จะปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542:17) ได้กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่าประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่ง ประสิทธิภาพหมายถึงระดับ (degree) ที่องค์กรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงเน้นว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (how) ประสิทธิภาพ จะเน้นว่าการบรรลุเป้าหมายในขอบเขตหรือระดับใด (where)

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545:42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน, เงิน, วัสดุสิ่งของเครื่องมือเครื่องมือนต่าง ๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่มุมของกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็

หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปกล่าวได้ว่าการจัดการจะเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด (Management is concerned with minimizing resource cost) หรือการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม(Doing thing right)(Robbins และ Coulter, 1999:9) เมื่อนำมารวมเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้าย่อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อของลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O-I)+S$$

เมื่อ E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่การจัดการ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือการทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ (doing the right thing)(Robbins และ Coulter, 1999:9) ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับวิธีการ (means) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดหมายหรือเป้าหมาย (ends)

ประสิทธิภาพสูงย่อมมีส่วนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลสูง การจัดการที่ดีจึงต้องคำนึงถึงหลักที่ว่า การบริหารที่ไร้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือมีประสิทธิผลแต่ขาดประสิทธิภาพมีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาหากผู้บริหารไม่ตระหนักและคอยระมัดระวังอย่างเพียงพอ หลักการนี้ย่อมเป็นข้อเตือนใจที่ผู้บริหารพึงต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545:45) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson : ประสิทธิภาพองค์กรว่า Harrington Emerson (ปี ค.ศ. 1853-1931) เป็นที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเสียเปล่าโดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร (Organization's structure and its goals)

1. กำหนดจุดหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎวินัยต่างๆ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2538:29-31) ได้ให้ข้อแตกต่างของคำว่าประสิทธิผล และประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหนในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยหลักการแล้วองค์กรควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่ปรากฏให้เห็นบ่อยครั้งว่ามีองค์กรจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวคือองค์กรบางแห่งอาจทำให้ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายไว้แต่กลับมีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (หรือก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การต้องใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์มากเกินไปจนความจำเป็นและรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่างสิ้นเปลืองและเหนื่อยอ่อนด้วย

สมยศ นาวิการ (2545:14) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพตอบคำถาม 2 อย่าง คือ (1) เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่ (2) เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ในทางกลับกันความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย

ความมีประสิทธิภาพจะตอบคำถามว่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร (ในแง่ของเงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ ปัจจัยจิตวิทยา และอื่น ๆ) ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพคืออัตราส่วนระหว่าง ผลผลิตหรือปัจจัยการผลิต

5.ประวัติความเป็นมาการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ความเป็นมา

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) หรือชื่อภาษาอังกฤษว่า Industrial Estate Authority of Thailand (IEAT) เป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงอุตสาหกรรม ก่อตั้งขึ้นในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศมีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง โดยออกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม และต่อมาได้ออกเป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม พ.ศ. 2508 เพื่อจูงใจและให้ความสะดวกแก่ผู้ลงทุนโดยให้หลักประกันการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรแก่อุตสาหกรรมภายในประเทศที่เกิดขึ้นใหม่

ในช่วงระยะเวลาจากการตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ภาคอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นก็ได้สร้างปัญหามลพิษ ปัญหาการจัดการระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และปัญหาที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมไม่สอดคล้องกับการวางผังเมืองของประเทศ รัฐบาลจึงได้พยายามจัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขโดยมาตรการหนึ่งคือ การหาแหล่งที่ตั้งโรงงานที่เหมาะสม โดยเลือกพื้นที่บริเวณรังสิตประมาณ 2,430 ไร่ ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ในช่วงระหว่างการตัดสินใจว่าจะพัฒนาที่ดินบริเวณรังสิตเป็นนิคมอุตสาหกรรมหรือไม่นั้น ได้มีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ คณะรัฐมนตรีมีมติให้แบ่งที่ดินบริเวณรังสิตของกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นที่ตั้งของ Asian Institute of Technology (AIT) ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็มีนโยบายที่จะขยายพื้นที่รองรับคณะใหม่ แต่ด้วยพื้นที่บริเวณท่าพระจันทร์คับแคบและพื้นที่บริเวณบางซื่อ ซึ่งเป็นของมหาวิทยาลัยจำนวน 700 ไร่เศษ ก็ไม่เพียงพอ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้กระทรวงอุตสาหกรรมแลกที่ดินบริเวณรังสิตที่เหลืออยู่กับที่ดินบริเวณบางซื่อของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในปี พ.ศ.2510 คณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงอุตสาหกรรมจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขึ้นที่บางซื่อ กระทรวงอุตสาหกรรมก็ได้ดำเนินการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรม แล้วให้กรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นผู้ดูแล แต่ต่อมากรมโรงงานอุตสาหกรรมได้ประสบปัญหาจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอและปัญหาความไม่คล่องตัว รัฐบาลจึงได้จัดตั้ง “การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย” ขึ้น โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับ

ที่ 399 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 และต่อมาได้ปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 ทั้งนี้เพื่อรับผิดชอบการจัดตั้ง “นิคมอุตสาหกรรม” ทั่วประเทศ และได้โอนนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม มาขึ้นอยู่กับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และต่อมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของการพัฒนาอุตสาหกรรมและการค้าของประเทศไทย เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงได้ตราพระราชบัญญัติเพิ่มเติมขึ้นคือพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสรรพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม และจัดการให้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีระเบียบ เป็นยุทธฐานการผลิต เป็นกลไกของภาครัฐในการกระจายอุตสาหกรรม และนำความเจริญสู่ภูมิภาค ตลอดจนจัดระบบ ระเบียบพื้นที่ ร่วมเป็นส่วนการวางผังเมือง เพื่อการพัฒนาในระยะยาว พร้อมทั้งรักษาส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของชุมชน

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมโดยจัดพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้าไปอยู่ร่วมกันอย่างมีระบบและมีระเบียบ และเป็นกลไกของรัฐบาลในการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกสู่ภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมี “นิคมอุตสาหกรรม” เป็นเครื่องมือดำเนินการ

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบครัน เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้น ยังประกอบด้วย บริการอื่นๆ ที่จำเป็นอีก อาทิ เช่น ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการน้ำมัน เป็นต้น

ภาระหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

1. จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนหรือองค์กรของรัฐจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม
2. จัดให้มีและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนและให้บริการในระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ซึ่งจำเป็นแก่การประกอบอุตสาหกรรม

4. จัดให้มีระบบและการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยจาก
อุตสาหกรรม
5. อนุญาต อนุมัติ การประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมและจัดให้ได้เพิ่มเติมซึ่งสิทธิ
ประโยชน์ สิ่งจูงใจ และการอำนวยความสะดวกแก่การประกอบอุตสาหกรรม

บทบาทของนิคมอุตสาหกรรม

1. ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการผลิตซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ใน
ตลาดโลก
2. เป็นกลไกของรัฐในการกระจายอุตสาหกรรมและความเจริญไปสู่ภูมิภาค
3. เป็นกลไกของรัฐในการรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการ
อุตสาหกรรม
4. เป็นกลไกของรัฐในการป้องกันและบรรเทาอุบัติภัยอันเกิดจากอุตสาหกรรม
5. เป็นกลไกของรัฐในการจัดระบบและระเบียบการใช้ที่ดินในพื้นที่เฉพาะและเป็นส่วน
หนึ่งของการวางผังเมืองตลอดจนการใช้ที่ดิน
6. เป็นกลไกของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมทั่วไป อุตสาหกรรมเพื่อการ
ส่งออกและรวมถึงอุตสาหกรรมพื้นฐาน

การบริการเบ็ดเสร็จครบวงจร

การนิคมอุตสาหกรรมฯ ได้จัดตั้งสำนักบริการเบ็ดเสร็จครบวงจร (One Stop Service Center: OSS) ขึ้น เพื่อให้บริการแบบเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการในการทำธุรกิจกับ กนอ. ไม่ว่าจะเป็นการซื้อหรือเช่าที่ดิน การแนะนำพื้นที่ที่เหมาะสมในการตั้งโรงงาน การอนุมัติคำขออนุญาต และการออกไปรับรองที่จำเป็นต่างๆ เพื่อการจัดตั้งโรงงานในทุกขั้นตอนโดยง่าย หรือแม้แต่การพัฒนาจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมร่วมกับ กนอ.

การพัฒนาการ

ปัจจุบันการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีนิคมอุตสาหกรรมที่เปิดดำเนินการแล้ว 35 นิคม กระจายอยู่ใน 15 จังหวัด ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมที่การนิคมอุตสาหกรรมฯ ดำเนินการเอง จำนวน 9 นิคม และนิคมอุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินงานกับผู้พัฒนา จำนวน 26 นิคม

ที่ตั้ง

618 ถนนนิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ 0-2253-0561 โทรสาร 0-2253-4086

Web Site: <http://www.ieat.go.th/>

E-mail: mailto:ieat%20@ieat.go.th

ปรัชญา วิสัยทัศน์ และระบบคุณค่า

ปรัชญา กนอ.

Integrity ยึดมั่นในเกียรติยศและศักดิ์ศรี

Excellence-Achievement มุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ

Tributary ก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำในการสร้างเสริมยุทธฐานการผลิตการค้า และ Logistic Bases ทั่วไทย
โยงโยการลงทุนทั่วโลก เพื่อความสามารถในการแข่งขัน พร้อมคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

ระบบคุณค่า กนอ

Economy การก่อให้เกิดความเจริญทางเศรษฐกิจ

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นกลไกของรัฐในการพัฒนาประเทศ
ก่อให้เกิดการลงทุนและจ้างงาน ซึ่งขณะนี้ในนิคมอุตสาหกรรมมีโรงงาน 3,400 โรงงาน โดยอยู่อย่าง
เป็นระบบระเบียบ มีการลงทุนประมาณ 1,400,000 ล้านบาท มีการจ้างงานประมาณ 400,000 คน

Equitability การกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค

เป็นกลไกในการกระจายความเจริญไปทั่วประเทศ ปัจจุบันมีนิคมอุตสาหกรรม
ทั้งหมด 35 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ใน 15 จังหวัดทั่วประเทศและกระจายอยู่ทั้ง 3 เขต ของสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)

Environment การรักษาสิ่งแวดล้อม

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้จัดพื้นที่ให้โรงงานเข้าไปอยู่อย่างเป็น
ระเบียบ ซึ่งง่ายต่อการกำกับดูแล และช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ กนอ. ยังมี
กฎเกณฑ์ กติกา ระเบียบในการกำกับดูแลและการบริหารจัดการโรงงานในทุกนิคมอุตสาหกรรม
โดยเฉพาะการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่ง กนอ. ถือว่าเป็นหน้าที่โดยตรง

Education ก่อให้เกิดการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี

มิติใหม่ที่ กนอ. ต้องดำเนินการต่อไปคือ การเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาโดย
ส่งเสริมให้มีสถาบันการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมซึ่งได้เกิดขึ้นแล้วในหลายนิคมฯ และจะดำเนินการ
ต่อไป โดยจะยกระดับให้เป็นนิคมเทคโนโลยีขั้นสูงหรือ Science Park ซึ่งจะมีมหาวิทยาลัย ศูนย์วิจัย
และศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมอยู่ด้วย

Ethics ก่อให้เกิดจริยปรัชญา

ในการประกอบกิจการ ผู้ที่ประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรม เป็นผู้ที่มีจริยปรัชญาในการประกอบกิจการ โดยผู้ประกอบการเป็นผู้จ่ายค่าบำบัดน้ำเสียเอง ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์กติกาที่ได้ถือปฏิบัติมา 33 ปีแล้ว

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิลเลียมส์ และคณะ (Coates.1997; Citing Williams; et al. 1992) กล่าวว่าเหตุผลสำคัญที่สุดในการอ้างอิงวัฒนธรรมองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Corporate commitment) ที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกัน ซึ่งคำกล่าวนี้เป็นสมมติฐานที่นำไปสู่การดำเนินโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงการโต้แย้งว่าการใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ด้านบุคคลในระดับที่สูง แม้ว่าจะมีการยอมรับในเพศหญิงมากขึ้นแต่ก็ยังคงมีความแตกต่างกันระหว่างทั้ง 2 เพศ

โรส (Coates. 1997; Citing Rose. 1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ซึ่งยังคงเป็นข้อถกเถียงว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จส่งผลมาจากการบริหารความผูกพันต่อองค์กร (Commitment Management) หรือมาจากการพัฒนาทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธะสัญญาจะนำมาซึ่งการแสดงความคิดเห็นความรู้สึกและความไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์กร (Pondy ;et al,1983) และพันธะสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจน การตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Dore,1989)

โอลิเวอร์และวิลคินสัน (Coates.1997;Citing Oliver ;& Wilkinson.1989) ได้ระบุว่าในสภาพแวดล้อมที่ความผันผวนอยู่ตลอดเวลาไปถึงความต้องการในการขยายตัวขององค์กรจะให้ความสำคัญอย่างสูงกับวัฒนธรรมองค์กรและพันธะสัญญา

โคสท์ (Coates.1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์กรประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็จะมีปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมองย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้

พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin ;& Stringer. 1968) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของหญิงที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการลูกค้าในแผนกบริการขององค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์จำนวน 19 คน โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร Improved Organizational Climate Questionnaire (IOCQ) ของ Litwin และ Stringer พบว่า บรรยากาศองค์กรซึ่งรับรู้โดยหญิงบริการเหล่านี้มีดังนี้

- มิติโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับสูงมากและมีสภาพการณ์ของการบีบบังคับในองค์กร
- มิติความรับผิดชอบและมิติความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับต่ำมาก แต่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

- มิติการสนับสนุนและมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ
- มิติความอบอุ่นและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

จอห์นสันและเวนนาเบิล (Johnson ;& Venable) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่ ความจงรักภักดีในที่นี้หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติคือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
2. ความรู้สึก (Affective aspect)
3. การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน(Cognitive aspect)

พฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
 - ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร
 - ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น
2. ด้านความรู้สึก
 - ความรักที่จะทำงานกับองค์กร
 - ความพึงพอใจในองค์กร
3. ด้านการรับรู้
 - ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร
 - ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและองค์กรแม้คนอื่นจะมีปฏิริยาต่อการตัดสินใจ

ขององค์กร

- ความรู้สึกว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
- ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

(Katz Kahn.1966:362) พบว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากที่สุด
2. บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. บรรยากาศองค์กร 8 มิติ และในภาพรวมทุกมิติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ความแตกต่างกันของรูปแบบบรรยากาศองค์กร 6 รูปแบบ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ปัญหาและอุปสรรคที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระบุให้แก้ไขมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะไม่เพียงพอและไม่ให้มาตรฐานอัตรากำลังคนมีไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติ

เล็ก นาเงิน (2537:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิต ด้วยการลดเวลาการสูญเสีย พบว่า มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ผลผลิตไม่ได้ตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพการผลิตต่ำ คือการสูญเสียเวลาในการผลิต ซึ่งเกิดจากปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังนี้

1. คน หรือ พนักงานที่เกี่ยวข้องในการผลิต ซึ่งมีปัญหาที่ทำให้เกิดการสูญเสียเวลาในการผลิต เช่น การขาดความรู้ ความชำนาญ ขาดความเหมาะสม เป็นต้น
2. เครื่องจักร มีปัญหาในการสูญเสียเวลาในการผลิต เพราะเครื่องมือเครื่องจักรเกิดการขัดข้องทำงานได้ไม่เป็นปกติ เนื่องจากการไม่มีการดูแลรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์เหล่านั้น
3. วัตถุดิบ คือการขาดแคลนวัตถุดิบที่จะนำไปใช้ในการผลิต ทำให้ส่งมอบไม่ทันเวลา
4. การบริหารงาน คือการจัดการด้านการวางแผนการผลิต เวลา กำลังคน ไม่สอดคล้องกัน
5. การเงิน ที่ต้องใช้เป็นต้นทุนการผลิตทำให้ต้องเสียเงินทุนมาก เนื่องจากการผลิตต้องล่าช้าสูญเสียเวลาและเงินทุนที่ต้องใช้ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ขาดการดูแลรักษา

กนกกร ชลาชนาวิน (2539:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกระทรวงมหาดไทยพบว่า

1. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทยมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานวิเคราะห์นโยบายและแผนมากที่สุดในเรื่องการขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน

อัชรินทร์ พาฬเสวต (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน
3. ปัจจัยค่าจ้างและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 2 ประการที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุง คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

วรรณช เนตรพิศาลวนิช (2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โดยรวมจาก 11 โรงพยาบาลจำแนกตามรายละเอียด คือ ลักษณะสร้างสรรคในระดับค่อนข้างน้อย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ทั้ง 4 มิติ โรงพยาบาลขนาดใหญ่และขนาดเล็กแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าโรงพยาบาลขนาดเล็ก ส่วนลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมโรงพยาบาลทั้ง 2 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ของโรงพยาบาลทุกสังกัด มีแนวโน้มไม่แตกต่างกัน แต่วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาลลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มมากกว่าโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และ กระทรวงกลาโหม

ัญญา พันธุ์อรุณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของมัคคุเทศน์ ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) มัคคุเทศน์ที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยภายใน คือ ความเชื่อ อารมณ์ในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก 3) ปัจจัยภายนอก คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและเงินรางวัลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางลบ

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กร มาจาก Maslow's กล่าวในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นหลั่นชั้น ความต้องการระดับขั้นที่ต่ำที่สุดคือ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) และระดับสูงสุดก็คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Fulfillment หรือ Self-Actualization Needs)

ในเรื่องความจรรีกรักที่ดีได้นำแนวคิดของ Blau and Scott ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ มาเป็นต้นแบบในการวัดความจรรีกรักที่ดี

ในเรื่องบรรยากาศในองค์กรได้นำแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin ;& Stringer. 1968) ซึ่งได้แบ่งบรรยากาศองค์กร เป็น 9 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้งและความภักดีต่อองค์กร มาเป็นต้นแบบในการวัดบรรยากาศในองค์กร

และในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานได้นำแนวความคิดของ Harrington Emerson และ
รายงานการวิจัยหลายท่าน มาเป็นต้นแบบในการวัดพฤติกรรมในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในอาคารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขที่ 618 ถนนนิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯโดยมีพนักงานรวม 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในอาคารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขที่ 618 ถนนนิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่ประชากรจากจำนวนพนักงานทั้งหมด คือ 250 คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร (ตามวิธี Census)

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน เดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-

dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 3 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) 2 ข้อโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ratio scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2 ปริญญาตรี
 - 3.3 ปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงรายได้คำนวณ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2542 : 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ได้ระบุว่ารายได้ 5,000 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้ 49,000 บาท เป็นรายได้สูงสุดของข้อมูลพนักงาน โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{49,000 - 5,000}{4} \\ &= 11,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

- 4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,000 บาท
- 4.2 11,001 – 22,000 บาท
- 4.3 22,001 – 33,000 บาท
- 4.4 33,001 บาทขึ้นไป
5. สถานภาพเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท นามบัญญัติ (Nominal scale)
 - 5.1 โสด
 - 5.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 5.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
6. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ratio scale)

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร ใช้วัดด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ทำการศึกษา 4 ปัจจัย คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความกล้าตัดสินใจ ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งระดับการให้คะแนนออกเป็น 2 กรณี คือ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 1 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนด้านวัฒนธรรมองค์กร จะสามารถทราบถึงระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 - 1.80	น้อยมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบวัดความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งระดับการให้คะแนน ออกเป็น 2 กรณี คือ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งสามารถคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 2 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความจงรักภักดี จะสามารถทราบถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความจงรักภักดี
4.21 – 5.00	ความจงรักภักดีมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความจงรักภักดีมาก
2.61 – 3.40	ความจงรักภักดีปานกลาง
1.81 – 2.60	ความจงรักภักดีน้อย
2.0 - 1.80	ความจงรักภักดีน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในองค์กรถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อบรรยากาศในองค์กรของพนักงานนั้น ๆ แบ่งเป็น 9 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่นการสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งระดับการให้คะแนนออกเป็น 2 กรณี คือ

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน

ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 3 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจะสามารถทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับบรรยากาศ
4.21 – 5.00	มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale)
ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และ
เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ คือ

เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 4 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนประสิทธิภาพการทำงาน จะสามารถทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน
4.21 – 5.00	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานดีมาก
3.41 – 4.20	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานดี
2.61 – 3.40	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดี
1.00 - 1.80	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล การหาค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 35)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance/ variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance/ variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยจากการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 40 ฉบับ พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ ค่าความเชื่อมั่น (α) ทั้งฉบับเท่ากับ .9369 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8244 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8615 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8274 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8743

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 250 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้และเอกสารของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่
 - 1.1. ค่าร้อยละ(Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
 - 1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย(Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2,3,4 และ 5
 - 1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 โดยใช้สูตร
2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่
 - 2.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ
 - 2.2. สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 2.3. สถิติ Multiple Regression ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านอายุ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านวัฒนธรรม

องค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านบรรยากาศในองค์กร เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 : 214)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{N} \right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
N แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

5.1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2,3,4 และ 5 โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548 : 49)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

5.1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มประชากร
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทนขนาดของกลุ่มประชากร

5.2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 313)

$$t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	μ_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 1
	μ_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 2
	σ_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 1
	σ_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 2
	N_1	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 1
	N_2	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 2

5.2.2. สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 114)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	$N - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{N - k}$	
รวม	$N - 1$	SS_t		

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F
เพื่อทราบค่านัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean Square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square within groups)

$N - k$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร
(Within degree of freedom)

$k - 1$ แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของระหว่างประชากร
(Between degree of freedom)

SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร
(Between sum of square)

SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร
(Within sum of square)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2542 : 161)

$$LSD = t_{1-\sigma/2; N-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right)}$$

โดยที่ $N_i \neq N_j$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ

MSE แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งที่ใช้ทดสอบ

N_i แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ i

N_j แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ j

df_b แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 σ แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

5.2.3 สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านบรรยากาศในองค์กร เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ X = ตัวแปรตาม

Y = ตัวแปรต้น

β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_2, X_3, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i \neq j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมี

เงื่อนไขที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

สรุปการใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

1.1 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างทางด้านเพศกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้ สถิติ Independent t-test

1.2 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-Way Analysis of Variance

1.3 การเปรียบเทียบเชิงคู่ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

2. การทดสอบปัจจัย ด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้ Multiple Regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
R^2_{Adj}	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	90	36.0
หญิง	160	64.0
รวม	250	100
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	12.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	166	66.4
ปริญญาโท	53	21.2
รวม	250	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	131	52.4
สมรส / อยู่ด้วยกัน	112	44.8
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	7	2.8
รวม	250	100
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า / เท่ากับ 11,000 บาท	35	14.0
11,001 – 22,000 บาท	77	30.8
22,001 – 33,000 บาท	51	20.4
33,001 บาทขึ้นไป	87	34.8
รวม	250	100

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	Min	Max	μ	SD
5. อายุ (ปี)	21	57	37.92	8.680
6. ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	1	33	11.80	7.876

จากตาราง 5-6 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 250 คน

ด้านเพศ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 250 คน เพศชายจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ สมรส /อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 และหม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 11,001 – 22,000 บาท มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,001 – 33,000 บาท มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 11,001 บาท มีจำนวนกลุ่มละ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำสุด คือ 21 ปี และมีอายุสูงสุดคือ 57 ปี โดยมีอายุงานเฉลี่ยประมาณ 37 ปี 11 เดือน

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุด คือ 1 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดคือ 33 ปี โดยมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 11 ปี 10 เดือน

เนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในเรื่อง สถานภาพสมรสนั้น มีจำนวนค่อนข้างน้อยในบางกลุ่ม ผู้วิจัยจึงได้ทำการยุบรวมกลุ่ม และแสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องสถานภาพสมรสใหม่ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพ
สมรส รายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส		
โสด	131	52.4
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย /หย่าร้าง / แยกกันอยู่	119	47.6
รวม	250	100

จากตาราง 7 สามารถสรุปจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 250 คน

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4
รองลงมาคือ สมรส /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ของ
พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านทราบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทางด้านการดูแล เอาใจใส่ ความน่าเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ และกล้า ตัดสินใจ	3.52	.660	ดี
2.องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงาน #	3.07	.977	ปานกลาง
3.พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจ ใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.56	.785	ดี
4.องค์กรมีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จ	3.62	.809	ดี
5.พนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของ องค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน	3.47	.807	ดี

ตาราง 8 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
6.องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี	3.60	.841	ดี
7.พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน #	2.83	.931	ปานกลาง
8.ท่านสามารถตัดสินใจทำเองเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้อง	3.28	.855	ปานกลาง
9.พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่	3.22	.815	ปานกลาง
รวม	3.35	.534	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 8 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับดี คือ องค์กรมีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านทราบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทางด้านการดูแลเอาใจใส่ ความน่าเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ และกล้าตัดสินใจ และพนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.60 3.56 3.52 และ 3.47 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นว่าในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถตัดสินใจทำเองเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้อง พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงาน และพนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 3.22 3.07 และ 2.83 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	3.96	.751	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร	4.10	.705	มาก
3. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.44	.872	มาก
รวม	3.83	.645	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

มีระดับความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 3.96 และ 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านความรู้สึก	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน	3.77	.826	มาก
2.เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางที่ไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดตอบโต้ทันที	3.85	.727	มาก
3.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.14	.619	มาก
4.ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด	4.21	.686	มากที่สุด
รวม	3.99	.579	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางที่ไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดตอบโต้ทันที และท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 3.85 และ 3.77 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านการรับรู้	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร	3.32	.911	ปานกลาง
2.ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน#	2.96	.941	ปานกลาง
3.ท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในองค์กร	3.68	.793	มาก
4.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.82	.759	มาก
5.ท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ#	2.74	.918	ปานกลาง
รวม	3.30	.556	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 11 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน และท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 2.96 และ 2.74 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ 3.68

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก	3.83	.645	มาก
ด้านความรู้สึก	3.99	.579	มาก
ด้านการรับรู้	3.30	.556	ปานกลาง
รวม	3.71	.513	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้สึก และ ด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ 3.83 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการรับรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
ด้านโครงสร้างองค์กร ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านโครงสร้างองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดง ขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	3.48	.870	ดี
2.องค์กรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงาน เอาไว้#	3.34	.937	ปานกลาง
3.ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานใน องค์กรมีความเหมาะสม	3.44	.738	ดี
รวม	3.42	.637	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 13 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.44 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3.99	.534	ดี
2.ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย	3.80	.717	ดี
3.ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ	3.84	.586	ดี
รวม	3.88	.510	ดี

จากตาราง 14 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ และท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.84 และ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
ด้านการให้รางวัล ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านการให้รางวัล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี	3.46	.812	ดี
2.ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร	3.41	.915	ดี
3.ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆไว้อย่างเหมาะสม	3.68	.808	ดี
4.แม้ว่าพนักงานในองค์กรจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสแก่พนักงานในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป	3.64	.845	ดี
รวม	3.55	.634	ดี

จากตาราง 15 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆไว้อย่างเหมาะสม แม้ว่าพนักงานในองค์กรจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสแก่พนักงานในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี และผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 3.64 3.46 และ 3.41 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
ด้านความเสี่ยงของงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านความเสี่ยงของงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด	4.08	.568	ดี
2.ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	.737	ดี
3.องค์กรมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการทำงาน	3.48	.690	ดี
รวม	3.79	.488	ดี

จากตาราง 16 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 3.79 และ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่น ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านความอบอุ่น	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.12	.498	ดี
2.ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.01	.614	ดี
3.พนักงานในองค์กรทำงานโดยมีการแบ่งพรรคพวก	3.57	1.146	ดี
4.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา#	3.21	1.045	ปานกลาง
รวม	3.73	.393	ดี

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 17 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และพนักงานในองค์กรทำงานโดยมีการแบ่งพรรคพวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 4.01 และ 3.57 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
ด้านการสนับสนุน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านการสนับสนุน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมี ปัญหาในการทำงาน	3.68	.752	ดี
2.ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานใน องค์กรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม	3.60	.807	ดี
3.หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษา เพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.20	.868	ปานกลาง
4.อุปกรณ์ในสำนักงานมีความทันสมัย#	3.04	1.145	ปานกลาง
รวม	3.38	.551	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 18 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น และอุปกรณ์ในสำนักงานมีความทันสมัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ 3.04 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในดี คือ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
ด้านมาตรฐานงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านมาตรฐานงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัท เป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนว ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	3.41	.724	ดี
2.องค์กรปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ อย่างสม่ำเสมอ	3.70	.696	ดี
3.ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่องค์กรกำหนด	3.71	.600	ดี
รวม	3.61	.530	ดี

จากตาราง 19 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านมาตรฐานงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด องค์กรปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัท เป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 3.70 และ 3.41 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
ด้านความขัดแย้ง ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านความขัดแย้ง	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน บ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงาน	3.97	.607	ดี
2.หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์กรจะไม่อคติ ต่อกัน	3.24	.801	ปานกลาง
3.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิด เห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.40	.792	ปานกลาง
รวม	3.54	.511	ดี

จากตาราง 20 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์กรจะไม่อคติต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.24 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในดี คือ พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กร
โดยรวม ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวม	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.42	.637	ดี
ด้านความรับผิดชอบ	3.88	.510	ดี
ด้านการให้รางวัล	3.55	.634	ดี
ด้านความเสี่ยงของงาน	3.79	.488	ดี
ด้านความอบอุ่น	3.73	.393	ดี
ด้านการสนับสนุน	3.38	.551	ปานกลาง
ด้านมาตรฐานงาน	3.61	.530	ดี
ด้านความขัดแย้ง	3.54	.511	ดี
รวม	3.61	.347	ดี

จากตาราง 21 แสดงว่าพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบต่อความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและด้านโครงสร้างองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 3.79 3.73 3.61 3.55 3.54 และ 3.42 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ประสิทธิภาพการทำงาน	μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ การทำงาน
1.พนักงานในองค์กรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.68	.735	ดี
2.องค์กรมีการวางแผนในแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย	3.70	.809	ดี
3.พนักงานในองค์กรมีการพัฒนามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.60	.816	ดี
4.พนักงานในองค์กรมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.60	.699	ดี
5.องค์กรมีการระบุการทำงานที่ถูกต้องอย่างเป็นทางการ	3.39	.849	ปานกลาง
6.องค์กรมีการกำหนดกฎและวินัยเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ	3.84	.685	ดี
7.ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร	3.76	.668	ดี
8.องค์กรมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์	3.18	.759	ปานกลาง
9.องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	3.01	.984	ปานกลาง
รวม	3.53	.546	ดี

จากตาราง 22 แสดงว่าของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี คือ องค์กรมีการกำหนดกฎและวินัยเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร องค์กรมีการวางแผนในแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย พนักงานในองค์กรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน และพนักงานในองค์กรมีการพัฒนามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.76 3.70 3.68 และ 3.60 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการระบุการทำงานที่

ถูกต้องอย่างเป็นทางการ องค์การมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์ และองค์การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 3.18 และ 3.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

ในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ สถิติ Independent t-test โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 ข้อที่ 3 และข้อที่ 5 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 5 (ข้อที่ 1 – 3 ข้อที่ 5-8 และข้อที่ 12)

ในด้าน รายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้คำถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 4 ทดสอบกับคำถามส่วนที่ 5 (ข้อที่ 1 – 3 ข้อที่ 5-8 และข้อที่ 12)

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการ
นิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		μ	σ	t	df	p
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	ชาย	3.47	.445	-	229	.149
	หญิง	3.57	.594	1.449		

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการ
นิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวม มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .149 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ
ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีประสิทธิภาพการ
ทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียน
เป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ
กลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of
Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมี
สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p
ประสิทธิภาพการทำงาน	11.640*	2	247	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า p เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

		Statistic	df1	df2	p
ประสิทธิภาพการทำงาน	Brown-Forsythe	8.196*	2	150.211	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ประสิทธิภาพการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบวาระดับการศึกษาในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไป ด้วยวิธี Dunnett T3 ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett T3

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท
		3.77	3.54	3.38
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	-	.23* (.002)	.39* (.000)
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.54		-	.16 (.152)
ปริญญาโท	3.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดย

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23 และ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39

1.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p
ประสิทธิภาพการทำงาน	2.171	3	246	.092

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า p เท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 28 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.476	3	.825	2.828	.039
	ภายในกลุ่ม	71.789	246	.292		
	รวม	74.265	249			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือนในรายบุคคลที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

รายได้ต่อเดือน	μ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 11,000 บาท	11,001 – 22,000 บาท	22,001 – 33,000 บาท	33,001 บาทขึ้นไป
		3.68	3.54	3.35	3.57
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 11,000 บาท	3.68	-	.14 (.221)	.32* (.007)	.11 (.314)
11,001 – 22,000 บาท	3.54		-	.19* (.055)	-.26 (.759)
22,001 – 33,000 บาท	3.35			-	-.21* (.026)
33,001 บาทขึ้นไป	3.57				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดย

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 11,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .32

พนักงานที่มีรายได้ 11,001 – 22,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .19

พนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 33,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

1.4 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
	μ	σ	t	df	p
โสด	3.49	.597	-	245	.257
ประสิทธิภาพการทำงาน			1.137		
แต่งงาน / อยู่ด้วยกัน /	3.57	.483			
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่					

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .257 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เลือกใช้วิเคราะห์ regression แบบ step-wise จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

H_0 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

H_1 : ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปร ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

Model	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.232	.285		.812	.418
ประสบการณ์ในการทำงาน	.134	.009	.134	1.986*	.048
วัฒนธรรมองค์กร	.238	.059	.241	4.052*	.000
บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร	.155	.046	.187	3.373*	.001
บรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ	-.125	.049	-.121	-2.550*	.011
บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น	-.155	.071	-.115	-2.183*	.030
บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน	.114	.049	.114	2.339*	.020
บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน	.448	.053	.435	8.471*	.000
บรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง	.245	.043	.235	5.772*	.000
	R ²	Adjusted R ²	SE(est.)	F	Sig
	.703	.684	.299	37.852*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพการทำงาน} = & .134 \text{ ประสบการณ์ในการทำงาน} + .241 \text{ วัฒนธรรมองค์กร} + .187 \\ & \text{บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร} - .121 \text{ บรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ} - .115 \\ & \text{บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น} + .114 \text{ บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน} + .435 \\ & \text{บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน} + .235 \text{ บรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง} \end{aligned}$$

$R^2_{\text{Adjusted}} = .684, r = .838, F = 37.852^*, \text{Sig.} = .000$

จากสมการจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ในทิศทางตรงกันข้าม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่โดยจำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านอายุ ด้านประสบการณ์ทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในอาคารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขที่ 618 ถนนนิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯโดยมีพนักงานรวม 250 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในอาคารการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขที่ 618 ถนนนิคมมักกะสัน แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) จากจำนวนพนักงานทั้งหมด คือ 250 คนโดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน เดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices question) จำนวน 3 ข้อ และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร ใช้วัดด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ทำการศึกษา 4 ปัจจัย คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความกล้าตัดสินใจ ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบวัดความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านบรรยากาศในองค์กรถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อบรรยากาศในองค์กรของพนักงานนั้น ๆ แบ่งเป็น 9 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่นการสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) ลักษณะของแบบสอบถามแบบ Likert scale โดยให้ผู้ตอบตอบลักษณะพฤติกรรมที่ตรงกับตนเอง และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 250 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้และเอกสารของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค หรือ Cronbach's Alpha Coefficient
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2,3,4 และ 5

1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 โดยใช้สูตร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2. สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.3. สถิติ Multiple Regression ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านอายุ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านบรรยากาศในองค์กร เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

ในด้าน เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในด้านรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-Significant Different)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามเพียงตัวแปรเดียว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 37 ปี 11 เดือน โดยมีอายุต่ำสุด คือ 21 ปี และมีอายุสูงสุดคือ 57 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.2 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ สมรส / อยู่ด้วยกัน / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 47.6 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 11,001 – 22,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามด้วยรายได้ต่อเดือน 22,001 – 33,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.4 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 11,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 14 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 11 ปี 10 เดือน โดยมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำสุด คือ 1 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดคือ 33 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ผู้องค์กรมีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านทราบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทางด้านการดูแลเอาใจใส่ ความน่าเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ และกล้าตัดสินใจ และพนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถตัดสินใจทำเองเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้อง พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงาน และพนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ และท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า

ด้านความรู้สึก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางที่ไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดตอบโต้ทันที และท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน และมีความคิดเห็นด้านจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ด้านการรับรู้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ใน

ในระดับปานกลาง คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน และท่านรู้สึกว่ นโยบายกฎข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ และมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกว่ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้สึก และ ด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก และมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการรับรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้

ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ และท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการให้รางวัล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆไว้อย่างเหมาะสม แม้ว่าพนักงานในองค์กรจะทำงานบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสแก่พนักงานในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน

ทำงานครั้งต่อไป ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี และผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร

ด้านความเสี่ยงของงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความเสี่ยงของงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการทำงาน

ด้านความอบอุ่น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และพนักงานในองค์กรทำงานโดยมีการแบ่งพรรคพวก และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านการสนับสนุน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และอุปกรณ์ในสำนักงานมีความทันสมัย และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในดี คือ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม

ด้านมาตรฐานงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านมาตรฐานงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด องค์กรปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

ด้านความขัดแย้ง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์กรจะไม่อคติต่อกัน และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในดี คือ พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและด้านโครงสร้างองค์กร และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี คือ องค์กรมีการกำหนดกฎและวินัยเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กร องค์กรมีการวางแผนในแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย พนักงานในองค์กรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน และพนักงานในองค์กรมีการพัฒนามาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการระบุการทำงานที่ถูกต้องอย่างเป็นทางการ องค์กรมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์ และองค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ - พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา - พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

รายได้ต่อเดือน - พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 11,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 11,001 – 22,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 33,001 บาทขึ้นไป

สถานภาพ - พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และ

บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ในทิศทางตรงกันข้าม

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีสาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อันประกอบไปด้วย เพศ และ สถานภาพ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อันเนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งทำให้การแสดงออกในประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการความมั่นคงในด้านการงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพิเสวต (2546: 68) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเคไอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเคไอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัดที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ อัจฉรา บุปผามาลา (2548: 62) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้นมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส และ พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช มีประสิทธิภาพการในทำงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส และในส่วนรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 11,000 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 11,001 – 22,000 บาทมีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 22,001 – 33,000 บาทมี

ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 33,001 บาทขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานที่มีรายได้น้อยมีความต้องการในด้านความมั่นคงด้านการเงินที่สูงขึ้นส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของอัจฉรา บุปผามาลา (2548: 64) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด(มหาชน) พบว่ารายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

2.1 ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของอัจฉรา บุปผามาลา (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับแนวคิดของเทอร์เร็นซ์ ดีล และอัลเลน เคนเนดี้ (อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135) “การดำรงอยู่อย่างแท้จริง” ขององค์กรจะอยู่ “ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา” วัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึงการผสมผสานของค่านิยม เรื่องราว วีรบุรุษ และงานพิธี ที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง วัฒนธรรมองค์กรช่วยสรรค์สร้างบุรณการในองค์กร ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์กรและความชัดเจนของภารกิจ (Mission) จะทำให้สามารถทำนายประสิทธิภาพองค์กรได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการตอบรับในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ และสอดคล้อง

กับแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล. 2541:25-26; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer. 1968:46-65) ที่ว่า โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงาน ต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรออกมา ว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โครงสร้างองค์การจึงเป็นลักษณะบรรยากาศองค์การลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรพรรณ อุณจันทร์ (2543) ที่ว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม และดังที่ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin ;& Stringer ;อ้างอิงจากสมยศ นาวิการ. 2538) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศด้านการสนับสนุนจะช่วยลดความกังวลที่มีต่องานลงได้และยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพราะการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสก้าวหน้าแก่พนักงานเป็นการกระตุ้นพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล. 2541:25-26; อ้างอิงจาก Litwin ;& Stringer. 1968:46-65) ที่ว่า มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย ดังนั้นระดับมาตรฐานงานนี้จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยตรง และ ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) เป็นการรับรู้ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจปัญหา มีผลกระทบต่อการรับรู้ความรู้สึกและเจตคติของบุคลากรในองค์การได้ และมีผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ขณะเดียวกันบรรยากาศในองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์การด้านความอบอุ่นสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (นภาพร ศรีประดิษฐกุล. 2541:25-26; อ้างอิงจาก Litwin and Stringer. 1968:46-65) ที่ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน การที่ผลออกมาลบอาจเป็นเพราะบรรยากาศในองค์การด้านความรับผิดชอบที่สูงเกินไปหรือน้อยเกินไปอาจทำให้พนักงานมีความรู้สึกตึงเครียดในภาระหน้าที่และความสำเร็จของงาน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลงได้ และ ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน การที่ผลออกมาลบอาจเป็นเพราะ

บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่นที่มีมากหรือน้อยเกินไปมีโอกาสที่จะส่งผลกระทบต่อพนักงานได้ ทำให้พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน รวมไปถึงเกิดความกังวลใจต่อบรรยากาศในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและการได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงานจนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเอาใจใส่ต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานมากเกินไป จึงอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลงได้

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดโครงสร้างของงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมไปถึงมาตรฐานของงานของพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีได้ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ ทักษะความชำนาญให้พนักงาน รวมไปถึงควรสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยให้มีการสอนงานกัน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การเอาใจใส่ในงาน มุ่งมั่นที่จะใช้ความสามารถเพื่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาน

3. ผู้บริหารควรเอาใจใส่พนักงาน และให้ความช่วยเหลือพนักงาน สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่รู้สึกอบอุ่นและให้การสนับสนุนที่ดีต่อกันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม

4. ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของบริษัทให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงกัน และจัดให้มีการปฐมนิเทศในเรื่องกฎระเบียบและข้อบังคับให้แก่พนักงานที่เข้าทำงานใหม่ เพื่อให้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน โดยผู้บริหารควรชี้แจงนโยบาย ทิศทางและการดำเนินงาน

ของบริษัททั้งในปัจจุบัน และในอนาคต เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจและรับทราบสภาพของบริษัท และความเคลื่อนไหวของบริษัท

5. ผู้บริหารควรให้ความสนใจโดยการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องทั่วไป ให้ความช่วยเหลือพนักงาน สร้างบรรยากาศความเป็นมิตร ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่รู้สึกอบอุ่นและให้การสนับสนุนที่ดีต่อกันในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ว่าการทำงานการองค์กรนี้เป็นเรื่องที่ดีและมีความสุข

6. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่พนักงาน เช่น มีกีฬาภายใน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และทำให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างดี

7. ผู้บริหารควรมีการชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร การจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร โดยควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน มีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลา เงินสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ให้มากและครอบคลุมที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจากความแตกต่างของตำแหน่งงาน เพศ และอายุงานแต่ควรพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

8. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อองค์กรในอนาคต ที่จะสามารถดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ได้

9. ผู้บริหารควรมีการจัดประกวด การให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานที่ดี และสนับสนุนให้พนักงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยให้สามารถสอนงาน เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน และวัฒนธรรมองค์กร สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ในทิศทางตรงกันข้าม

10. ผู้บริหารควรมีการการสนับสนุนให้จัดฝึกอบรมตามเส้นทางอาชีพ (Career path) ให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงอนาคตในการทำงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนขั้นหากพนักงานสามารถปฏิบัติได้ตาม

เป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะช่วยเพิ่มพฤติกรรมการทำงานด้านนี้ได้มากขึ้นด้วย เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า บรรยาการด้านการสนับสนุน สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงาน

11. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การเสนอแนะแนวทางแก้ไข หรือปรับปรุงกระบวนการโครงสร้างการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี อีกทั้งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน และสร้างความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับพนักงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บรรยาการองค์กรด้านโครงสร้าง องค์กรสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงาน

12. ผู้บริหารควรให้การปลูกฝังให้พนักงานมีความรักองค์กร และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่พนักงานก่อน เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ทำงานกับองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี สามารถทำงานกับองค์กรอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขององค์กรอื่นๆ ด้วย เช่น องค์กรที่มีลักษณะคล้ายกัน องค์กรที่เกี่ยวข้องกัน เป็นต้น เพื่อให้องค์กรทราบว่าที่ตนดำเนินธุรกิจอยู่นั้น มีความแตกต่างกับที่อื่นอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันบ้าง แล้วนำมาเปรียบเทียบให้เกิดผลดีกับทางองค์กร เพื่อจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้องค์กรจะสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดที่ใช้ในครั้งนี้ แต่อาจมีการปรับคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ต้องการทราบ เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องสอดคล้อง และตรงกับสภาพการณ์ขององค์กรได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกร ชลาชนานาวัน. (2539). *ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กนกพร วรमानะกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). *วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท True*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2545). *การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- . (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จเร นาคจุ. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ดลกมล เอนจินทะ (2548). *ทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงาน Citybank แผนกลูกค้าสัมพันธ์ที่มีต่อความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อธนาคาร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2538). *องค์การทฤษฎีและการออกแบบ*.กรุงเทพฯ:Management Center Bangkok.
- นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล. (2541) .*ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่10 สังกัดกรมตำรวจบัญชีสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ (พบ.ม.) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพัญญ์ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษากรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ:แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประจักษ์ จงอัศญากุล. (2546). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) : กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2540). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ลัดดา สักพันโรจน์. (2545). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เล็ก นาเงิน. (2537). *การเพิ่มประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิตด้วยการลดเวลาการสูญเสีย*. วิทยานิพนธ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). *สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ,ถ่ายเอกสาร.
- วรรณุช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วิภาดา หลวงนา. (2546). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
----- . (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมชาย สุวิชาวพันธุ์. (2548). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของนักวิจัยเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
แห่งชาติ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สมยศ นาวิการ. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร:แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*.
กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529,กันยายน). *ความผูกพันต่อองค์กร*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*.
ปีที่ 2529 (ฉบับที่9) : 34.
- อรรถัย ตั้งทองเพชร. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
GMM Grammy จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อักรินทร์ พาฬเสวต. (2547). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อัจฉรา บุปผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท*
อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชนา พันธุ์อรุณ (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ*
มัคคุเทศน์ ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
 ปริญญานิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Coates, G. (1997). *Organization Men-Women and Organizational Culture*. (Online)
- Barongan, Christy;&Nagayama, Gordon C.(2002). *Multiculture Phychology*. New Jersey:
 Pearson Hall (Prentice Hall) Education, Inc. Upper Saddle River.
- Buchanan II, B. (1974, July - August). Government managers , Business Executives
 , and Organizational Commitment, *Public Adminstration Review*.: 339-347
- Greet, Hofstede. (1997). Culture's Consequences International Differences in Work-
 Related Values. *Cross Cultural Research & Methodology series* Vol.5; Sage
 Publications Ltd. London England.
- Harrington,H.Jame ;& James S. Harrington. (1996). *High performance benchmarking -*
20 step to Success. Newyork:Mcgraw-Hill.
- Katz,Daniel and Kahn,Robert,L. (1978). *The Social Psychology of Organization* 2nd ed.
 Newyork : John Wiley & Son
- Likert, R.; & J. Likert. (1976). *New Way and Managing Conflict*. NewYork: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H.; & R. A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston:
 Harvard University Press.
- Porter , L.W. and others. (1974, October). Organizational Commitment ,Job
 Satisfaction ,and Turnover Among Phychiatric Technicians, *Journal of Applied*
Psychology. 59:603-609
- Robbins, Stephen P.& Coulter,Mary.(1999). *Management*. 6th ed. USA:Prentice-Hall.
 _____.(2003). *Management*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sheldon, Masy E.(1977).Investment and Involvement as Mechanism Producing
 Commitment to the Organizational, *Adminstrative Science Quarterly*.
 .16:143-150.

- Schermerhorn, John R. (1999). *Organizational Culture and Leadership*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Steers, R. M.; & L. W. Porter. (1983). Employee Commitment to Organization, in *Motivation and work Behavior*. P.443. Third Edition. New York: McGraw-Hill Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร
และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ
พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโท
4. รายได้ต่อเดือน ☐ ต่ำกว่า 11,000 บาท ☐ 11,001 – 22,000 บาท
☐ 22,001 – 33,000 บาท ☐ 33,001 บาท ขึ้นไป
5. สถานภาพ ☐ โสด ☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน
6. ประสบการณ์ในการทำงาน _____ ปี _____ เดือน

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

คำสั่ง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในตำแหน่งที่ท่านคิดว่าถูกต้องมากที่สุด

	วัฒนธรรมองค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านทราบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ทางด้านการดูแลเอาใจใส่ ความน่าเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ และกล้าตัดสินใจ					
2	*องค์กรขาดการดูแลเอาใจใส่พนักงาน					
3	พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
4	องค์กรมีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ					
5	พนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน					
6	องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดี					
7	*พนักงานในองค์กรขาดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน					
8	ท่านสามารถตัดสินใจทำเองเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้อง					
9	พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 3 แบบวัดความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ไทยสำนักงานใหญ่

คำชี้แจง :โปรดเขียนเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก					
1	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ					
2	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร					
3	ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
	ด้านความรู้สึก					
1	ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน					
2	เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้ตอบทันที					
3	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
4	ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด					
	ด้านการรับรู้					
1	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร					
2	*ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในองค์กร					
4	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
5	*ท่านรู้สึกว่านโยบายกฎข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันไม่เหมาะสมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ					

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบวัดบรรยากาศในองค์กรของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

คำสั่ง : โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในตำแหน่งที่ท่านคิดว่าถูกต้องมากที่สุด

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	โครงสร้างองค์กร องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่าง ชัดเจน					
2	*องค์กรไม่ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของ พนักงานเอาไว้					
3	ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของ พนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม					
4	ความรับผิดชอบ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทัน ตามเวลาที่กำหนด					
5	ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายใน ขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเองเสมอ					
7	การให้รางวัล ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความ ดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือน ประจำปี					
8	ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานให้กับพนักงานในองค์กร					
9	ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้อย่างเหมาะสม					
10	แม้ว่าพนักงานในองค์กรจะทำงานบกพร่อง หรือผิดพลาดผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาส แก่พนักงานในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน ครั้งต่อไป					

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11	ความเสี่ยงของงาน ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ ทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด					
12	ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
13	องค์กรมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและ ตรวจสอบความผิดพลาดในการทำงาน					
14	ความอบอุ่น ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี กับเพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
16	*พนักงานในองค์กรทำงานโดยมีการแบ่ง พรรคพวก					
17	*ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา					
18	การสนับสนุน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงาน ในองค์กรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือ ฝึกอบรม					
20	หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิ การศึกษาเพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุน ให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
21	*อุปกรณ์ในสำนักงานขาดความทันสมัย					
22	มาตรฐานงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในบริษัทเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและ มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน					

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23	องค์กรปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มี ประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ					
24	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
25	ความขัดแย้ง พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็น แตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
26	หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์กร จะไม่อดคิดต่อกัน					
27	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้น					

**ส่วนที่ 5 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่**

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	พนักงานในองค์กรมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
2	องค์กรมีการวางแผนในแต่ละหน้าที่เพื่อให้ งานราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย					
3	พนักงานในองค์กรมีการพัฒนามาตรฐาน การทำงานอย่างต่อเนื่อง					
4	พนักงานในองค์กรมีการรักษามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน					
5	องค์กรมีการระบุการทำงานที่ถูกต้องอย่าง เป็นทางการ					
6	องค์กรมีการกำหนดกฎและวินัยเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติ					
7	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากองค์กร					
8	องค์กรมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงาน เสร็จสมบูรณ์					
9	องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. อาจารย์ ดร.รัชพงษ์ วงศาโรจน์	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ
วันเดือนปีเกิด	8 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	ประจวบคีรีขันธ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	170/18 หมู่ 2 ต.เกาะหลัก อ.เมือง ประจวบคีรีขันธ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนประจวบวิทยาลัย
พ.ศ. 2545	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จุลชีววิทยา) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร